**Il Caso**

Nell'azienda agricola "Primula" l'attività lavorativa di produzione di frutta è condotta ordinariamente dal titolare e da due collaboratori familiari. Nel periodo estivo, per l'attività di raccolta della frutta con ausilio di attrezzature meccaniche, l'azienda si avvale per quattro mesi continuativi dell'apporto lavorativo di circa trenta lavoratori a tempo pieno. In particolare tra questi vi sono alcuni rapporti di lavoro a termine (8), altri somministrati (3), altri stagionali (10) e i rimanenti remunerati con buoni lavoro (voucher). Il lavoro è prevalentemente svolto da donne e vi sono anche due lavoratori minorenni. I rischi sono quelli tipici della raccolta della frutta. L'azienda non ha elaborato nessuna documentazione di prevenzione (leggi prevista dal TU 81/2008) e non è in grado di dimostrare l'applicazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo. A seguito di un grave infortunio sul lavoro, verificatosi il 21 giugno 2013, l'organo di vigilanza ha disposto il sequestro di alcune attrezzature e richiesto al magistrato la sospensione temporanea dell'attività.

Si chiede il suo parere in merito ai seguenti aspetti:

1. Documentazione necessaria (valutazioni, verifiche periodiche, corsi, etc.) ai fini prevenzionistici in funzione del numero complessivo dei lavoratori da determinarsi tenuto conto delle diverse tipologie contrattuali e adempimenti necessari per la regolare instaurazione del rapporto di lavoro;
2. Limiti e conseguenze dell'intervento dell'organo di vigilanza (possibilità di dissequestro e di ripresa delle attività, sanzioni comminabili nell'ipotesi di lesioni gravi, etc);
3. Rischi e verifiche da effettuare sulle attrezzature di lavoro normalmente impiegate per la raccolta della frutta e per lo stoccaggio nei magazzini dell'azienda (carri raccogli frutta, trattori muniti di ceste, cd. muletti ecc.);

Poiché l'azienda Primula effettua per conto terzi trattamenti fitosanitari, quali sono le regole di condotta da tenere rispetto al trasporto ai dpi e al corretto uso dei prodotti fitosanitari nonché i documenti che questa deve esibire al datore di lavoro committente tale attività.

Quali sono a legislazione vigente le attività lavorative soggette all'obbligo di vaccinazione antitetanica e se tale obbligo sussiste nei confronti dei collaboratori dell'impresa familiare operante nel settore agricolo.

## L'applicazione del D. Lgs. 81/08 al SETTORE AGRICOLO

**Calcolo dei lavoratori**

Per comprendere quali sono gli obblighi del titolare dell'impresa agricola "Primula" è indispensabile partire dal computo dei lavoratori ossia da quale sia il loro numero effettivo in quanto è da quello che discende l'applicazione di molti degli istituti contemplati nel decreto legislativo 81/08 (modalità di nomina RLS, modalità di svolgimento riunione periodica ex art. 35 del D. Lgs. 81/08, nomina RSPP/datore di lavoro ex art. 34 piuttosto RSPP che art. 32, nomina degli addetti antincendio, primo soccorso, elaborazione delle procedure standardizzate ex art. 2□, co. 5 piuttosto che DVR ecc..).

Tuttavia prima di procedere ed affrontare questo conteggio è utile tenere presenti le disposizioni del Decreto legislativo 81/08 che riguardano esplicitamente il settore agricolo:

1) Art. 3 comma 12 (campo di applicazione);
2) Art. 3 comma 13 (semplificazione di alcuni adempimenti);
3) Art. 4 comma 4 (U.L.A.);
4) Art. 21 (lavoratori autonomi e altre categorie di soggetti);
5) Art. 34 (svolgimento diretto ruolo RSPP da parte del DDL);
6) Art. 62 (luoghi di lavoro);
7) Art. 201 (vibrazioni);
8) Allegato IV (punto 6 per aziende agricole);
□) Allegato XLIV (rischio biologico).

Tali disposizioni, all'occorrenza richiamate e chiarite nella loro portata, costituiscono il quadro di riferimento dal quale si evince la volontà del legislatore, demandata per gli aspetti tecnici anche alla Conferenza Permanente per i rapporti tra Stato – Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, di snellire gli obblighi antinfortunistici posti a carico delle imprese di questo settore.

In base a quanto descritto si distinguono nettamente due periodi di lavoro quello ordinario in cui l'attività ordinaria è svolta dal titolare e da due collaboratori familiari e quello di picco, coincidente col periodo della raccolta della frutta (quattro mesi), in cui sono chiamati a tempo pieno circa trenta braccianti assunti ricorrendo a diverse tipologie contrattuali: alcuni rapporti di lavoro a termine (8), altri somministrati (3), altri stagionali (10) e i rimanenti remunerati con buoni lavoro (voucher).

Quindi da questa prima distinzione si può giungere ad una certezza: il gruppo dei lavoratori subentranti (circa trenta) è ulteriore rispetto al nucleo iniziale composto da sole tre persone (il titolare e i due collaboratori) per cui va ad aggiungersi a quest'ultimo.

Veniamo alla figura del titolare dell'azienda. Il suo inquadramento giuridico - normativo è contenuto nell'art. 2135 c.c. che nella nuova formulazione[1] ribadisce come in passato che «*E' imprenditore agricolo chi esercita una delle seguenti attività: coltivazione del fondo, selvicoltura, allevamento di animali e attività connesse*», e specifica che «per coltivazione del fondo, per selvicoltura e per allevamento di animali si intendono *le attività dirette alla cura e allo sviluppo di un ciclo biologico o di una fase necessaria del ciclo stesso*, di carattere vegetale o animale, in cui si utilizzano o possono utilizzare il fondo, il bosco o le acque dolci, salmastre o marine » (art. 2315, 2º comma, nuovo testo). Quindi vi rientrano l'*orticoltura*, le coltivazioni *in serra o in vivai* e la *floricoltura*. Inoltre, danno vita ad un'impresa agricola anche le coltivazioni *"fuori serra"* di ortaggi e frutta.
Emerge pertanto uno dei connotati fondamentali dell'imprenditore agricolo cd. professionale: la partecipazione diretta alle attività agricole (così come individuate dall'art. 2135 del codice civile) mediante l'impiego di almeno il 50% del proprio tempo di lavoro complessivo e ricavandovi almeno il 50% del proprio reddito globale da lavoro (art. 1, l. □□/2004).
*Quanto detto ha dei risvolti immediati in materia di sicurezza giacché la persona del titolare rientra appieno tra i soggetti di cui all'art. 21,* giacché a detta dell'art. 3, co. 12 del D. Lgs. 81/08, ad essi sono equiparati espressamente non solo i componenti dell'impresa familiare di cui all'art. 230 *bis* del Codice civile e i lavoratori autonomi ma anche **i coltivatori diretti del fondo** quale è appunto il titolare dell'azienda agricola Primula. Ne deriva che il titolare, **al pari dei soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, non vanno computati tra i lavoratori bensì tra i lavoratori autonomi aventi obblighi di sicurezza propri e indipendenti da quelli dei lavoratori di cui all'art. 2, co. 1, lett. a) del D. Lgs. 81/08.**
Tali obblighi sono:

*a)* utilizzare attrezzature di lavoro in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III;

*b)* munirsi di dispositivi di protezione individuale ed utilizzarli conformemente alle disposizioni di cui al Titolo III;

*c)* munirsi di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le proprie generalità, qualora effettuino la loro prestazione in un luogo di lavoro nel quale si svolgano attività in regime di appalto o subappalto.

Altresì in base al comma 2° tali soggetti, relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di:

*a)* beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali;

*b)* partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali».

Conforme a questo orientamento è anche la Procura di Torino nella persona del procuratore dott. R. Guariniello che nel verbale di riunione con le ASL e DPL di Torino avvenuta il 12/04/2010 ha affermato che il titolare d'impresa nel suo ruolo di datore di lavoro deve garantire tutte le misure di tutela previste dal D. Lgs. 81/08 nei confronti dei propri lavoratori mentre nei confronti di se stesso, deve applicare le disposizioni di cui all'art. 21.
Gli fa eco il Ministero del lavoro che di fronte al quesito se i lavoratori autonomi devono redigere il DVR chiarisce che essi non rivestono la qualifica di datore di lavoro in quanto non hanno altri lavoratori nella loro organizzazione ma solo se stessi per cui non sono obbligati a redigere tale documento (faq del 14 settembre 2012).
Per quanto attiene ai due collaboratori familiari il D. Lgs. 81/08 li cita associandoli sempre al concetto di impresa familiare ex art. 230 bis c.c. il non è affatto secondario. In tale forma d'impresa viene riconosciuto, al familiare (parente entro il 3° o affine fino al 2°) che presti la propria attività di lavoro in modo **continuativo** il diritto:
a) al mantenimento secondo le condizioni patrimoniali della famiglia;
b) alla partecipazione agli utili dell'impresa e dei beni acquistati con essi;
c) agli incrementi anche in ordine all'avviamento in proporzione alla qualità e alla quantità del lavoro prestato.
Agli stessi familiari, inoltre, è stato riservato il potere di concorrere alle decisioni concernenti l'impiego degli utili e degli incrementi, gli indirizzi produttivi, la gestione straordinaria e la cessazione dell'impresa.
Tuttavia è necessario per la costituzione dell'impresa familiare oltre alla comunicazione unica anche un altro adempimento: recarsi presso un notaio e depositare scrittura privata autenticata o atto pubblico da cui deve risultare l'attività esercitata dal titolare, gli estremi dei familiari collaboratori, il grado di parentela e la quota di

[1] L'art. 2135 c.c. è stato modificato dal D. Lgs. 228/01.

partecipazione agli utili, che è proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato. Solo in questo modo si può parlare di collaboratore di impresa familiare nei termini di cui all'art. 230 bis c.c. e di conseguenza ai sensi dell'art. 4, co. 1, lett. a) del D. Lgs. 81/08, la loro esclusione dal computo complessivo dei lavoratori.
In realtà tra le indicazioni fornite poiché nulla si dice in merito a questo specifico adempimento, né si menziona l'art. 230 bis c.c. per cui è da presumersi che l'azienda agricola "Primula" abbia scelto come propria forma societaria quella che è più comune in questo settore ossia la forma della società semplice. Si tratta di un tipo di società caratterizzata da un'attività economica non commerciale ossia un'attività diversa da quella industriale e anche da un'altra peculiarità: il titolare, unico socio, ha l'obbligo di conferire beni o servizi alla società secondo le determinazioni del contratto sociale e risponde solidamente ed illimitatamente dei debiti sociali al pari degli altri soci qualora ve ne sopraggiungessero.
**Ne deriva che per i due collaboratori gli adempimenti per una loro corretta e regolare collocazione in azienda sono costituiti dalla loro iscrizione alla gestione separata INPS come coadiuvanti familiari ed, in virtù del D. L.** n. 112 del 25 giugno 2008, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 133 del 6 agosto 2008, a partire dal 18 agosto 2008 (data di entrata in vigore del dm  luglio che ha approvato il regolamento di attuazione del libro unico del lavoro), dall'obbligo di denunciarli all'Inail nominativamente dato che non sono oggetto di comunicazione preventiva di instaurazione del rapporto di lavoro al centro per l'impiego competente. L'Inail con nota del marzo 2010 ha precisato che la nuova denuncia nominativa d'instaurazione del rapporto di lavoro deve essere effettuata almeno un giorno prima dell'inizio del rapporto di lavoro. Per il resto a differenza del titolare **non essendo inseriti nell'alveo dell'impresa familiare secondo i canoni appena indicati vanno a tutti gli effetti conteggiati tra i lavoratori dell'impresa Primula.**
Rispetto agli altri rapporti instaurati dall'azienda "Primula" ai fine del computo si prendono in considerazione innanzitutto i lavoratori assunti con contratto di somministrazione (n. 3 lavoratori). In merito a questa categoria di lavoratori l'art. 4, co. 2 del D. Lgs. 81/08 afferma che si computano sulla base del numero di ore di lavoro effettivamente prestato nell'arco di un semestre.
Quindi, considerato che i tre lavoratori interinali sono stati assunti a tempo pieno si può ipotizzare per essi, dato il periodo di picco lavorativo limitato a 4 mesi continuativi (raccolta della frutta) un full time di 40 ore + 8 ore di straordinario per ogni sabato dei 4 mesi. Da ciò discende la seguente formula per calcolarne il numero effettivo: 8 ore (pari ad una giornata lavorativa) x circa 26 giorni lavorativi in un mese (comprensivi del sabato). Il risultato pari a 208 ore mensili va moltiplicato per 4 mesi (periodo di durata della prestazione) giungendo ad un ammontare di ore lavorate pari a 832. Poiché il divisore è il semestre e ipotizzando che il picco di lavoro che comporta la possibilità di sforare per periodi dell'anno determinati le 40 ore settimanali (fermo restando il tetto massimo di 250 ore annue di straordinario) sia limitato ai quattro mesi mentre per i restanti 2 mesi del semestre si mantiene nello standard delle 40 ore, si giunge ad un totale di 1184 ore semestrali. Il divisore è quindi 1184 ore.
**Ergo, ai fini del conteggio, ciascun lavoratore è uguale a 832/1184 ossia ad un coefficiente di 0,70. Se si moltiplica tale coefficiente per il numero dei lavoratori interinali, 3, si giunge al numero effettivo dei lavoratori da considerare per l'applicazione del D. Lgs. 81/08 che è pari a 2 lavoratori[2].**
Per il resto ai fini della regolarità della loro assunzione è sufficiente la stipula del contratto di somministrazione con l'agenzia per il lavoro che dal punto di vista giuslavoristico è il loro datore di lavoro avendo provveduto alla loro assunzione e conseguente comunicazione al centro per l'impiego territorialmente competente entro i successivi 20 giorni dall'instaurazione del rapporto di lavoro.
Rispetto alla tutela della loro salute e sicurezza gli obblighi sono incardinati nell'art. 3, co. 5, del D. Lgs. 81/08 che prevede che tutti gli obblighi di protezione e prevenzione sono a carico dell'utilizzatore fatto salvo quanto previsto dall'art. 23, co. 5, del D. Lgs. 276/03 che specifica che il somministratore (agenzia interinale) mantiene l'obbligo di informare i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e di formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi sono stati assunti in conformità alle disposizioni di cui al D. Lgs. 81/08.
Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Altresì nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il lavoratore. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione

[2] Il risultato è 2,1 lavoratori arrotondato per difetto all'unità inferiore (2) in quanto il decimale non supera 5.

previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla Legge.
Anzi rispetto a tale ultimo aspetto una recentissima modifica operata dal cd. pacchetto lavoro (D.L. n. 76/2013) in vigore dal 1° luglio 2013 ha previsto una modifica proprio all'art. 23 citato precisando che le condizioni di tutela del lavoratore utilizzato anche sotto l'aspetto della "integrale applicabilità delle disposizioni in materia di salute e sicurezza di cui al D.L.vo n. 81/200" debbono essere non inferiori a quelle dei dipendenti di pari livello presenti in azienda.
Con questa prima precisazione l'effettivo numero di lavoratori compresi i due collaboratori familiari presenti nell'azienda Primula è 4 non 5 come sarebbe se non si fossero applicate le regole sul computo fissate dall'art. 4 del D. Lgs. 81/08.
Passiamo all'altro gruppo di lavoratori (n. 10) che invece è impiegato facendo ricorso ai buoni lavoro (cd. voucher).
**Ai sensi dell'art. 4, co. 1, lett. e) del D. Lgs. 81/08 i lavoratori che svolgono prestazioni di tipo occasionale accessorio non sono computati nel novero dei lavoratori. Quindi ai fini dell'applicazione della normativa antinfortunistica, fatti salvi gli obblighi di formazione, informazione e sorveglianza sanitaria che comunque permangono, il numero dei lavoratori complessivo della Primula resta invariato ed è pari a 4 nonostante l'ingresso di 10 lavoratori occasionali con voucher.**
Per quanto attiene agli adempimenti necessari per una loro corretto e valido inserimento nell'organizzazione dell'azienda agricola Primula è necessario tener conto dell'ultima Circolare Ministero del Lavoro n. 4 del 18/01/2013 intervenuta a seguito delle modifiche operate a tale istituto dalla L. n. □2/2012 (cd. riforma lavoro) che prevede specificatamente per il settore agricolo una limitazione ulteriore rispetto a quella di carattere oggettivo prevista in via generale per le prestazioni occasionali di cui all'art. 70 del D. Lgs. 276/03. Tale prima limitazione prevede che:
"*per prestazioni di lavoro accessorio si intendono attività lavorative di natura meramente occasionale che non diano luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare*".
Sulla base del primo periodo dell'art. 70 è dunque possibile attivare sempre e comunque il lavoro accessorio tenendo conto esclusivamente di un limite di carattere economico in quanto sono venuti meno i limiti soggettivi che indicavano le categorie di lavoratori che vi potevano fare ricorso. Inoltre l'attuale limite di € 5.000, originariamente quantificato in relazione alla attività prestata nei confronti del singolo committente, va oggi riferito al compenso massimo che il lavoratore accessorio può percepire, nel corso dell'anno solare, indipendentemente dal numero dei committenti.
Il secondo limite, anch'esso di carattere oggettivo e fermo restando il tetto dei € 5.000, riguarda come si è detto il solo settore agricolo. Il nuovo art. 70 stabilisce infatti che il lavoro accessorio in questo specifico ambito si applica:
- alle attività lavorative di natura occasionale rese nell'ambito delle attività agricole di carattere stagionale effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni di età se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero in qualunque periodo dell'anno se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università.
- alle attività agricole svolte in favore di soggetti di cui all'art. 34, comma 6, del D.P.R. n. 633/1□72 (trattasi dei "*produttori agricoli che nell'anno solare precedente hanno realizzato o, in caso di inizio attività, prevedono realizzare un volume d'affari non superiore a € 7.000, costituito per almeno due terzi da cessione di prodotti*") che non possono, tuttavia, essere svolte da soggetti iscritti l'anno precedente negli elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli.
In sostanza, è possibile utilizzare voucher sino a € 5.000 in agricoltura solo se l'attività è svolta da pensionati, uomini o donne che siano, o giovani studenti ovvero, a prescindere da chi è il lavoratore accessorio, se l'attività è svolta a favore dei piccoli imprenditori agricoli.
Pertanto poiché non è indicato chiaramente si deve auspicare che i 10 lavoratori con voucher chiamati a lavorare presso la Primula siano o studenti o pensionati altrimenti, in caso di accertamento ispettivo, non potrà che determinarsi una "trasformazione" del rapporto di lavoro in quella che costituisce la "*forma comune di rapporto di lavoro*", ossia in un rapporto di natura subordinata a tempo indeterminato, con l'applicazione delle relative sanzioni civili e amministrative a carico del titolare della Primula che non ha rispettato le indicazioni per l'uso dei voucher.
Infine sempre rispetto ai voucher occorre segnalare gli interventi sull'art. 72 del D. Lgs. n. 276/2003, volti a consentire una verifica sul corretto utilizzo dell'istituto. Al primo comma dell'articolo si stabilisce infatti che i carnet dei buoni di lavoro accessorio sono "*orari, numerati progressivamente e datati*"; inoltre il loro valore nominale è fissato con decreto del Ministero del lavoro "*tenuto conto delle risultanze istruttorie del confronto con le parti sociali*".
La novella legislativa cambia anzitutto il criterio di quantificazione del compenso del lavoratore accessorio che, da una "negoziazione" in relazione al valore di mercato della prestazione, passa ad un "ancoraggio" di natura oraria

parametrato alla durata della prestazione stessa, così da evitare che un solo voucher, attualmente del valore di € 10, possa essere utilizzato per remunerare prestazioni di più ore.
A tal proposito, considerata la natura preventiva della comunicazione sull'utilizzo del lavoro accessorio, al fine di consentire la massima flessibilità sia del voucher telematico, sia di quello cartaceo, il riferimento alla "data" implica per il Ministero che la stessa **non sia superiore ai 30 giorni decorrenti dal suo acquisto**.
Per quanto attiene invece agli obblighi in materia di sicurezza attinenti la formazione, informazione, sorveglianza sanitaria e consegna dpi, sempre il Ministero del Lavoro nella faq del 14 settembre 2012 ha affermato che il nuovo D. Lgs. 81/08 ha inteso ampliare il novero dei destinatari della normativa che tutela la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro estendendola alle nuove ed atipiche figure di lavoratori (come, ad esempio, i lavoratori a progetto e quelli occasionali).
Si tratta, infatti, di soggetti che sono considerati più vulnerabili rispetto ai lavoratori con contratti a tempo indeterminato e, pertanto, devono poter fare affidamento su un complesso di regole che garantisca loro forme di tutela e di protezione dai continui rischi che possono verificarsi in ambito lavorativo.
Per questo alla luce di tali considerazioni il Ministero evidenzia che nei confronti dei lavoratori occasionali con voucher vanno senz'altro ottemperati gli obblighi previsti dal D. Lgs. 81/2008 quali quello di informare e formare il lavoratore, di dotarlo dei dispositivi di protezione individuale (sulla base della valutazione dei rischi) e sottoporlo a sorveglianza sanitaria nei casi previsti dalla legislazione vigente.
L'ultimo gruppo di lavoratori chiamati per la raccolta della frutta dall'Azienda Primula raggruppa in sé due tipologie contrattuali: sia i lavoratori a tempo determinato (n. 8) che quelli stagionali (n.10) in quanto è unica non solo la previsione legislativa ma anche il sistema di calcolo per l'individuazione del loro numero effettivo.
L'ultimo comma dell'art. 4 del D. Lgs. 81/08 afferma che *il numero degli operai impiegati a tempo determinato, anche stagionali, nel settore agricolo si computa per frazioni di unità lavorative anno (ULA) come individuate sulla base della normativa comunitaria*.
Diversamente da quanto si verifica in altri istituti giuslavoristici (ad es. computo ai fini del requisito dimensionale di cui all'art. 18 Statuto dei lavoratori, ecc.) qui tali soggetti non sono considerati unità di lavoro/anno, ma frazioni di unità. La norma rinvia alla normativa comunitaria. Invero la normativa comunitaria (2003/361/CEE), attuata con il decreto Ministero delle attività produttive del 18 aprile 2005, equipara, in materia, i lavoratori stagionali anche a tempo determinato a quelli part time, con la precisazione che il computo e' mensile e che costituiscono mese le giornate lavorate in numero superiore a 15 giorni nell'anno solare.
**Data l'equiparazione coi contratti part – time al 50% poiché per questi ultimi, nel caso di lavoro per periodi inferiori all'anno si procede dividendo i mesi lavorati per i 12 mesi dell'anno, alla stessa maniera per la Primula vanno divisi i 4 mesi di lavoro per i 12 mesi dell'anno ottenendo come coefficiente 0,33.** ***Tale coefficiente moltiplicato per il numero dei lavoratori interessati da questo tipo di contratti (n. 18) produce come risultato 6[3] che si vanno ad aggiungere ai 4 già individuati in precedenza.***
Per quanto riguarda gli adempimenti inerenti la corretta instaurazione del rapporto di lavoro nel caso dei contratti a tempo determinato è prevista la comunicazione telematica il giorno antecedente l'inizio della prestazione lavorativa al Centro per l'Impiego territorialmente competente nonché la sottoscrizione da parte del lavoratore della lettera d'assunzione sempre precedentemente l'inizio dell'attività lavorativa.. Lo stesso vale per i lavoratori stagionali. Tuttavia poiché in quest'ultimo caso la stragrande maggioranza dei lavoratori stagionali è extracomunitario è bene indicare le regole per una loro regolare assunzione, regole che valgono anche per il settore agricolo.
Si tratta soprattutto dei termini per la presentazione delle istanze di nullaosta utili per assumere con contratto stagionale i lavoratori extracomunitari.
Per l'anno 2013 a formalizzare l'apertura dei termini è stata la pubblicazione sulla G.U. n.71/2013, del DPCM del 15 marzo 2013, contenente le disposizioni per la programmazione dei flussi d'ingresso 2013 nel territorio nazionale dei lavoratori stagionali extracomunitari.
La domanda di nulla osta deve essere inviata dal datore di lavoro richiedente mediante il sistema telematico predisposto e attualmente attivo sul sito del Ministero dell'Interno, utilizzando il modulo C, appositamente diffuso il 20 marzo 2013.
I flussi per l'anno 2013 consentiranno l'ingresso sul territorio nazionale a 30.000 lavoratori extra UE di cui 5.000 nullaosta saranno riservati ai lavoratori stranieri che hanno già prestato opera in Italia in qualità di lavoratori

[3] Il risultato pari a 5,94 è stato ***arrotondato a 6 per eccesso*** **poiché il decimale è superiore a 5.**

stagionali per almeno un biennio consecutivo e per i quali lo stesso datore di lavoro presenta un'istanza di nullaosta pluriennale per lavoro stagionale.
A tal proposito, è bene ricordare che un'opportunità è prevista anche per i lavoratori extracomunitari non appartenenti ai Paesi extra UE contenuti in elenco allegato al DPCM 15/03/13.
Se questi hanno già lavorato in Italia nell'anno 2012 e, per l'anno in corso lo stesso datore di lavoro presenta una nuova istanza, vale la regola del silenzio assenso.
Trascorsi 20 giorni dalla presentazione della domanda e salvo parere contrario espresso dalla Questura o dalla Direzione Territoriale del Lavoro, la richiesta s'intende automaticamente accolta.
La comunicazione d'assunzione, infine, sarà inviata automaticamente, nel momento in cui lo straniero farà il suo ingresso in Italia e firmerà il permesso di soggiorno, allo Sportello Unico per l'Immigrazione.
Infine oltre allo stesso datore di lavoro la domanda può essere presentata anche dalle associazioni di categoria, in nome e per conto dei propri associati a patto che abbiano preventivamente sottoscritto un protocollo d'intesa con il Ministero del Lavoro.
Anche per i lavoratori a tempo determinato gli obblighi che il titolare dell'aziende agricola deve rispettare in materia di sicurezza attinenti il rapporto di lavoro sono identici a quelli previsti per i lavoratori a tempo indeterminato:
Artt. 36 e 37 Formazione e Informazione
Art. 41 Sorveglianza sanitaria
Art. 18, co. 1, lett. d) consegna dpi.
Invece per i lavoratori stagionali, sebbene l'art. 3, co. 13, del D. Lgs. 81/08, ha previsto forme di semplificazione degli obblighi in materia di sicurezza individuate con apposito decreto interministeriale 27/03/13, queste ultime comunque non possono trovare applicazione nel caso di specie in quanto il limite da non superare è costituito dalle 50 giornate di lavoro che, invece, nel caso dell'Azienda Primula sono superate. Infatti se un mese di lavoro è composto da circa 22 giornate e i mesi di lavoro a tempo pieno sono 4, il totale minimo di giornate lavorative senza considerare il ricorso al lavoro straordinario nella giornata del sabato è pari a 88. **Non si applicano quindi le disposizioni contenute nel Decreto Interministeriale in vigore dal 27/03/13 ed emanato di concerto dai Ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali, della Salute e delle Politiche Agricole, Alimentari e Forestali**.
**In sintesi quindi secondo le specifiche di calcolo contenute nell'art. 4 del D. Lgs. 81/08 il numero totale dei lavoratori dell'azienda Primula dal quale dipende l'applicazione di importanti obblighi quali la redazione delle procedure Standardizzate piuttosto che del DVR, la possibilità di svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti del S.P.P. ecc.. è pari a 10 anziché 30 come poteva sembrare al principio.**
Bisogna fare subito una doverosa precisazione.
Computare o meno all'interno della realtà aziendale i lavoratori in base alla tipologia di contratto applicata nulla toglie rispetto all'obbligo previsto di garantire l'attivazione degli obblighi fondamentali (formazione, informazione e sorveglianza sanitaria, ove necessaria, consegna DPI) che sono invece connessi con la persona del lavoratore e non sono attinenti all'ambiente di lavoro. Altrimenti se non si ragionasse in questi termini si finirebbe per estromettere completamente da ogni tutela tutte quelle categorie di lavoratori che in base all'art. 4 non vanno computate nell'organigramma aziendale.
Si pensi alle conseguenze a cui condurrebbe una simile interpretazione nel caso ad es. dei lavoratori in prova. Essi, ai sensi dell'art. 4, co. 1, lett. l bis) del TU 81, non sono computati all'interno dell'organizzazione aziendale. Se valesse il principio per cui l'esclusione dal computo si riverbera anche sull'attuazione in capo al datore di lavoro degli obblighi di formazione, informazione e sorveglianza sanitaria, ove necessaria, si avrebbe quale conseguenza che essi lavorerebbero per tutta la durata del periodo di prova, che varia in funzione del CCNL da un minimo 15 ad un massimo di □0 giorni, comunque esposti agli stessi rischi dei lavoratori dipendenti già confermati in servizio ma senza averne né cognizione né coscienza con tutte le incognite del caso.
**I documenti che la ditta Primula dovrebbe possedere sono strettamente legati al numero complessivo dei lavoratori appena individuato**.
Poiché nel totale i lavoratori sono 10 l'azienda Primula rientra nell'obbligo di cui all'art. 2□. co. 5, del D. Lgs. 81/08 ossia deve elaborare le Procedure Standardizzate così come elaborate dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza dei lavoratori il 30/11/12 ed entrate in vigore a partire dal 1° giugno 2013.

La rottura rispetto al passato è evidente. La precedente autocertificazione, fin dalla sua comparsa (art. 4 del D. Lgs. 626/□4), è stata trattata sempre alla stregua di un mero adempimento burocratico privo di qualsivoglia risvolto utile e sostanziale giacché si limitava a contenere una semplice dichiarazione del titolare dell'azienda in cui questi affermava di aver svolto la valutazione dei rischi quasi sempre senza indicare quali erano quelli potenzialmente presenti in azienda in funzione delle lavorazioni in essere al suo interno e senza che risultasse mai allegata alcuna documentazione comprovante l'espletamento della suddetta valutazione e le misure adottate per ridurre i livelli di rischio riscontrati. Non è così per le Procedure standardizzate che hanno fatto proprio il principio enunciato a più riprese dalla Corte di Cassazione **(v. per ultima la sent. Cass. Penale Sezione III n. 23968 del 15 giugno 2011)** rispetto all'autocertificazione: "autocertificare la effettuazione della valutazione dei rischi **non significa che il datore di lavoro non debba provvedere ad effettuare la valutazione dei rischi secondo le modalità stabilite dalla legge ma che può al massimo predisporre un documento dal contenuto meno analitico"**.
Le attuali procedure standardizzate ricalcano le fasi della valutazione contenuta in un normale DVR sebbene siano condensate all'interno di uno schema di sviluppo tipizzato in quattro moduli la cui suddivisione in: 1) Descrizione dell'azienda, del ciclo lavorativo/attività e delle mansioni; 2) Individuazione dei pericoli presenti in azienda; 3) Valutazione dei rischi associati ai pericoli individuati e identificazione delle misure di prevenzione e protezione attuate; 4) Definizione del programma di miglioramento; non esclude l'obbligo di allegare la documentazione comprovante quanto valutato (si pensi alla prevenzione incendi ecc.) quando necessaria.
**Da ciò deriva che l'azienda Primula, a cui fino ad oggi competeva l'autocertificazione, deve quanto prima, precisamente a far data dal 1° giugno 2013, provvedere ad elaborare le Procedure standardizzate di cui all'art. 29. co. 5, D. Lgs. 81/08.**
All'orizzonte comunque c'è aria di semplificazione giacché con l'entrata in vigore (22 giugno 2013) del cd. decreto del fare D.L. 6□/13 si prospetta, dato che è subordinata all'emanazione di un futuro Decreto, l'elaborazione di un modello con il quale i datori di lavoro delle aziende che operano nei settori a basso rischio infortunistico[4] possono attestare di aver effettuato la valutazione dei rischi di cui agli articoli 17, 28 e 2□ in alternativa alle Procedure standardizzate che si mantengono al livello di mera facoltà..

**Contenuto delle Procedure Standardizzate.**
Certamente saranno inseriti nelle Procedure Standardizzate la valutazione relativa alle tutela da garantire alle lavoratrici e ai minorenni giacché presenti nell'azienda Primula in quanto citate espressamente.
**Lavoratrici gestanti e puerpere in agricoltura.**
La vigente normativa di tutela delle lavoratrici madri ha rovesciato l'impostazione giuridica precedente, dettata dalla legge 30/12/71 n. 1204 e relativo regolamento d'attuazione, che faceva carico solo alla lavoratrice madre di richiedere formalmente lo spostamento di mansione o l'astensione anticipata. Oggi è affidato al datore di lavoro il compito di valutare tutti i rischi per la gravidanza e l'allattamento, tenendo conto sia della salute della donna che di quella del bambino, e di prevedere le conseguenti misure di protezione e prevenzione, ivi comprese eventuali modifiche di orario e condizioni di lavoro e lo spostamento ad una mansione non a rischio (art. 11 e 12 D. Lgs 151/01). Il D. Lgs. 151/01 prescrive infatti che il datore di lavoro, contestualmente alla valutazione dei rischi eseguita ai sensi dell'art. 28 D. Lgs. 81/2008, valuti preventivamente i rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici gestanti, puerpere e in allattamento, in particolare i rischi di esposizione ad agenti fisici, chimici o biologici, nonché i processi o le condizioni di lavoro, individuando le misure di prevenzione e protezione da adottare. Come precisato dalla Circolare del Ministero del Lavoro Prot. 3328 del 16/12/2002 detta valutazione preventiva consente al datore di lavoro di informare le lavoratrici, prima ancora che sopraggiunga una gravidanza, dei rischi esistenti in azienda, delle misure di prevenzione e protezione che egli ritiene di dover adottare in tal caso e, quindi, dell'importanza che le dipendenti gli comunichino tempestivamente il proprio stato, in modo che possano essere valutati con immediatezza i rischi specifici e adottate le conseguenti misure di tutela.
Con **circolare n. 2 del 16 febbraio 2012**, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione Generale per l'attività ispettiva, ha fornito dei primi chiarimenti, ai fini di un corretto svolgimento dell'attività di vigilanza, in merito alle modifiche apportate dal D.L. 5/2012 (decreto semplificazioni) in materia di lavoro e legislazione sociale. In particolare, la circolare si sofferma sull'art. 15 del predetto provvedimento, avente ad oggetto l'interdizione dal lavoro per le lavoratrici madri, intervenendo sulle competenze accertative e provvedimentali delle Direzioni territoriali del lavoro.

[4] Desunti dagli indici infortunasti di settore INAIL

In virtù delle modifiche al comma 3 dell'art. 17 del D. Lgs. 151/2001, alle Asl è devoluta, in via esclusiva, tutta la procedura di interdizione anticipata dal lavoro per gravi complicanze della gravidanza o di persistenti forme morbose, compresa l'adozione del provvedimento finale di astensione che, invece, sino ad allora era di competenza delle Direzioni territoriali del lavoro.
La Direzione Territoriale del Lavoro procederà, invece, senza più avvalersi per l'istruttoria dei servizi ispettivi dell'ASL bensì facendo leva sui propri organi ispettivi (Area Tecnica) interni, per le altre due ipotesi già considerate dall'art. 17 che riguardano i casi cd. di interdizione post parto e hanno luogo:
*a*) allorquando esistano condizioni di lavoro od ambientali ritenute pregiudizievoli alla salute della donna e del bambino;
*b*) allorquando la lavoratrice non possa essere spostata ad altre mansioni, secondo la previsione contenuta negli articoli 7 (lavori vietati) e 12 (valutazione dei rischi) dello stesso D. Lgs. 151/2001.
In quest'ultimo caso la lavoratrice, se la propria istanza è accolta dalla DTL di competenza, acquisisce il diritto a rimanere a casa fino a 7 mesi dopo il parto percependo per i restanti 3 o 4 mesi dalla fine dell'astensione obbligatoria una retribuzione pari al 100%.
Nel caso dell'azienda Primula oltre all'attività che esse sono chiamate a svolgere (raccolta frutta) è possibile individuare tutta un'attività preparatoria che va dall'aratura alla semina alla concimazione, ai trattamenti fitosanitari ecc. che è comunque svolta dal personale ordinario dell'azienda, ossia, dai due collaboratori familiari che, poiché non è specificato, possono anche essere donne, il che, a livello di valutazione, amplia sensibilmente il panorama delle attività lavorative i cui rischi possono coinvolgere le donne incidendo anche sulla misura e durata dell'interdizione da predisporre:

| **Attività agricole connesse con la raccolta della frutta** | **Rischi** | **Misure da adottare (Interdizione)** |
|---|---|---|
| Preparazione terreno<br>Scerbature manuali<br>Raccolta di campioni | Prodotti fitosanitari-concimi<br><br><br>Movimentazione carichi<br><br>Stazione eretta o curva prolungata | *Fitosanitari:*<br>Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto<br>*Movimentazioni:*<br>Divieto in gravidanza<br>Divieto in gravidanza |
| Potature e lavori diversi su colture arboree<br>Preparazione miscele di prodotti fitosanitari | Microclima sfavorevole<br>Vibrazioni da macchine agricole | Divieto in gravidanza<br>*Vibrazioni:*<br>Divieto in gravidanza (lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni)<br>Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto (Lavori che impiegano utensili vibranti ad aria compressa o ad asse flessibile soggetti all'obbligo di sorveglianza sanitaria) |
| Raccolta frutti manuale<br>Addette macchine agricole per la raccolta e il trasporto | Stazione eretta prolungata<br>Rumore<br><br><br><br><br>Vibrazioni | Divieto in gravidanza<br>*Rumore:*<br>Divieto in gravidanza. (per esposizioni maggiori di 80 dBA LEP)<br>Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto. (per esposizioni maggiori di □0 dBA LEP)<br>*Vibrazioni:*<br>Divieto in gravidanza (lavori con macchine scuotenti o con utensili che trasmettono intense vibrazioni)<br>Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto<br>(Lavori che impiegano utensili vibranti ad aria compressa o ad asse flessibile soggetti all'obbligo di |

| | | |
|---|---|---|
| | | sorveglianza sanitaria) |
| Lavori in serra | Stazione eretta prolungata<br><br>Microclima sfavorevole<br><br>Movimentazione di carichi<br><br>Prodotti fitosanitari-concimi | *Prolungata stazione eretta:*<br>Divieto in gravidanza<br>*Microclima sfavorevole:*<br>Divieto in gravidanza<br>*Movimentazioni:*<br>Divieto in gravidanza<br>*Fitosanitari:*<br>Divieto in gravidanza e fino a sette mesi dopo il parto. |

**Minorenni in agricoltura.**

Nell'azienda agricola in questione vi lavorano due minorenni. Occorre innanzitutto chiarire quando è possibile assumere legittimamente lavoratori minorenni. Il primo problema riguarda quindi l'età minima di ammissione al lavoro. Dopo le novità introdotte dall'art.1, co. 662, della L. n.2□6/06, secondo il quale "l'istruzione impartita per almeno 10 anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età", risulta che **l'età per l'accesso al lavoro è ormai elevata a 16 anni**.

Su questo argomento alcuni chiarimenti sono intervenuti con il D.M. 22 agosto 2007, n.13□, del Ministro dell'Istruzione e con una nota del Ministero del Lavoro, datata 20 luglio 2007. Con il primo provvedimento è stato chiarito che l'obbligo è scattato con l'anno scolastico 2007 – 2008, attraverso la definizione, in via sperimentale, dei saperi e delle competenze previsti dai "*curricula*" relativi ai primi due anni degli istituti di scuola secondaria superiore.

Le nuove disposizioni sono applicabili a tutti i soggetti minori, anche se di origine extracomunitaria: la norma non fa "sconti", nel senso che vale anche per loro, benché, come evidenziato nel corso di accertamenti ispettivi, risulti talora di difficile applicazione, per la difficoltà di conoscere le "scuole frequentate" nei Paesi d'origine.

Comunque nel caso non vengano rispettate entrambe le due condizioni suindicate per l'accesso al lavoro dei minori si incorrerebbe nella violazione dell'art. 3, co. 1, della l. □77/67 e s.m.i. che prevede l'arresto fino a sei mesi o l'ammenda fino a 5.160,00 euro con l'applicazione, ad opera degli ispettori del lavoro, ai fini della regolarizzazione della violazione indicata, del provvedimento di prescrizione obbligatoria ex art. 20 e ss del D. Lgs. 758/□4.

Per quanto attiene al tipo di contratto che può essere stipulato con i due minorenni occorre fare un distinguo sul ricorso ai buoni lavoro giacché la riforma operata con la legge n. □2/12 ha, come si è già detto, inserito per il solo settore agricolo un limite soggettivo costituito dalla categoria di lavoratori che vi possono accedere e che sono i giovani con meno di 25 anni di età purché **regolarmente iscritti ad un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, ovvero, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università in qualunque periodo dell'anno**.

E' proprio il requisito della regolare iscrizione ad un ciclo di studi a venir meno nel caso di minori ed es. diciassettenni, che avendo terminato i 10 anni di scuola dell'obbligo in realtà non sono più iscritti ad alcun istituto scolastico. Per questi ultimi il ricorso ai buoni lavoro è precluso.

Diversamente se questi due minori sono iscritti presso un istituto superiore di 2° grado per la frequenza del 3° anno di scuola secondaria superiore il ricorso al voucher è legittimo e possibile.

Non resta che capire quale contratto di lavoro può essere stipulato con i due minori. Senz'altro è applicabile il contratto a tempo determinato ed anche quello di somministrazione con le specifiche già dette. Altrimenti la strada più ovvia rimane quella dell'apprendistato. L'art.48 del D. Lgs. n.276/03 prevede infatti tale tipologia contrattuale per i giovani da sedici a diciotto anni, in tutti i settori di attività, al fine di espletare il diritto-dovere di istruzione e formazione: esso, nelle intenzioni del Legislatore, è finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale. **Tale tipologia non è ancora utilizzabile, atteso che nel procedimento normativo manca un passaggio essenziale**: la regolamentazione dei profili formativi (co. 4) che è rimessa alle Regioni e alle Province Autonome di Trento e Bolzano, d'intesa con il Dicastero dell'Istruzione, sentite le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (co. 4). Per fortuna degli operatori, il D. Lgs. n.276/03 contiene, in materia di apprendistato, una norma di salvaguardia che è di portata generale ma che, limitatamente agli adolescenti, trova piena applicazione: è l'art.47, co. 3, il quale afferma che "*in attesa della regolamentazione del contratto di apprendistato ai sensi del presente decreto continua ad applicarsi la vigente normativa in materia*".

**Da ciò ne consegue che per gli adolescenti che posseggano i due requisiti essenziali appena citati (16 anni di età e 10 di istruzione obbligatoria) trova applicazione il vecchio apprendistato disciplinato dall'art. 16 della L. n. 196/97**.

Per quel che concerne lo specifico rapporto di lavoro, occorre sottolineare come lo stesso debba essere incanalato nella strada indicata dalla L. n.1□6/□7: forma scritta, formazione interamente esterna all'impresa, presenza del "*tutor*" aziendale.

Per l'accertamento dell'idoneità al lavoro è recentemente intervenuto il Decreto del fare che al'art. 42 comma 1, lett. b) ha previsto la **soppressione del certificato medico di idoneità per l'assunzione degli apprendisti** minorenni (art. □ del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1□56, n. 1668) e dei minori (all'articolo 8 della legge 17 ottobre 1□67, n. □77 e s.m.i.).

Pertanto, a **far data dal 22 giugno 2013** (data di entrata in vigore del suddetto provvedimento normativo), **gli obblighi in parola non saranno più esigibili** e non saranno più conseguentemente applicabili le relative sanzioni a carico dei datori di lavoro.

Restano tuttavia fermi gli obblighi di certificazione sanitaria previsti dal TU Sicurezza (D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i.) per i lavoratori la cui attività è soggetta a sorveglianza sanitaria.

Tuttavia, poiché non è dato sapere a quale categoria di lavoratori appartengono i due minori, essi possono ben rientrare tra gli stagionali con la conseguente possibilità di assumerli facendo ricorso al contratto a chiamata tra l'altro oggetto di modifiche a seguito della legge Fornero (n. □2/12). A far data dal 18 luglio 2012, come precisato dalla circolare n. 18/2012 del Ministero del lavoro, al vecchio requisito per cui il ricorso al lavoro a chiamata era valido solo per le "prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati", si è sostituito il seguente:

- E' ammessa la sottoscrizione di un contratto di lavoro intermittente "con soggetti con più di 55 anni di età **e con soggetti con meno di 24 anni di età**, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età".

Quindi ai fini della stipula di questo contratto il lavoratore non deve aver compiuto 24 anni (il limite rispetto alla previgente normativa è stato ridotto di un anno dato che prima era posto a 25 anni di età). Ci rientrano appieno i due minori, cui il titolare della Primula può fare ricorso per una delle seguenti due ipotesi:

- Per lo svolgimento di **prestazioni di carattere discontinuo o intermittente "secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi** stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno" (ai sensi dell'art. 34 comma 1 del D. Lgs. n. 276 del 2003);
- Per le **attività elencate nella tabella approvata con R.D. n. 2657 del 1923,** ai sensi dell'art. 40 del D. Lgs. n. 276 del 2003 e del D. M. 23 ottobre 2004.

Tuttavia trattandosi di due minorenni le attività (raccolta frutta) proprie dell'azienda Primula possono da questo essere svolto solo previo assenso dei genitori o dei tutori che deve essere manifestato attraverso la loro firma sul contratto di lavoro. L'orario di lavoro non può essere superiore alle 8 ore giornaliere, né alle 40 ore settimanali. In linea generale, per i minori sono vietati il lavoro notturno e tutti i lavori considerati pesanti e pericolosi dalla normativa vigente. Essi hanno diritto ad un periodo di riposo settimanale di 2 giorni, possibilmente consecutivi, di cui uno, possibilmente, la domenica; il periodo di riposo settimanale non può comunque essere inferiore alle 36 ore. La legge prevede momenti di riposo obbligatori anche durante la singola giornata di lavoro; le prestazioni di lavoro non possono infatti continuare senza interruzione oltre le 4/5 ore e c'è l'obbligo di permettere riposi intermedi di almeno un'ora.

Il salario del lavoratore minorenne non è regolato sulla base dell'età, ma è stabilito secondo i principi di parità e proporzionalità rispetto a quello dei lavoratori maggiorenni. **Quanto appena detto significa, innanzitutto, piena applicazione delle tutele sul lavoro minorile approntate dalla legislazione vigente, innanzitutto inserendone una specifica valutazione nelle Procedure Standardizzate come previsto in via generale dall'art. 28, co. 1, del D. Lgs. 81/08, in particolare tale valutazione deve contemperare:**

a) lo sviluppo non ancora completo, la mancanza di esperienza e di consapevolezza nei riguardi dei rischi lavorativi, esistenti o possibili, in relazione all'età;

b) le attrezzature e sistemazione del luogo e del posto di lavoro;

c) la natura, grado e durata di esposizione agli agenti chimici, biologici e fisici;

d) la movimentazione manuale dei carichi individuando l'indice di sollevamento attraverso i parametri NIOSH;

e) la sistemazione, scelta, utilizzazione e manipolazione delle attrezzature di lavoro, specificatamente di agenti, macchine, apparecchi e strumenti;
f) la pianificazione dei processi di lavoro e dello svolgimento del lavoro e della loro interazione sull'organizzazione generale del lavoro;
g) la situazione della formazione e dell'informazione dei minori.
Nei riguardi dei minori, le informazioni di cui all'articolo 36 del D. Lgs. 81/08 sono fornite anche ai titolari della potestà genitoriale.
Nell'ipotesi delle lavorazioni che qui interessano, in primis la raccolta della frutta, tra i casi di lavori assolutamente vietati ai minori vi sono i rumori con esposizione superiore al valore di 87 dB(A) e l'utilizzo e il contatto con:
a) sostanze e preparati classificati tossici (T), molto tossici (T+), corrosivi (C), esplosivi (E), estremamente infiammabili (F+) ai sensi del D. Lgs 3 febbraio 1□□7, n. 52, e successive modificazioni e integrazioni e del DLgs 65/2003 (che ha abrogato il DLgs 16 luglio 1□□8, n. 285);
b) sostanze e preparati classificati nocivi (Xn) ai sensi dei decreti legislativi di cui al punto 3 a) e comportanti uno o più rischi descritti dalle seguenti frasi:
**R39** pericolo di effetti irreversibili molto gravi;
**R40** possibilità di effetti irreversibili;
**R42** può provocare sensibilizzazione mediante inalazione;
**R43** può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle; se il rischio non è evitabile con l'uso di dispositivi di protezione
individuale per la cute
**R46** può provocare alterazioni genetiche ereditarie;
**R48** pericolo di gravi danni per la salute in caso di esposizione prolungata;
**R60** può ridurre la fertilità;
**R61** può danneggiare i bambini non ancora nati;
c) sostanze e preparati classificati irritanti (Xi) e comportanti uno o più rischi descritti dalle seguenti frasi:
**R42** può provocare sensibilizzazione mediante inalazione;
**R43** può provocare sensibilizzazione per contatto con la pelle.
Si precisa che tali frasi di Rischio R così come i simboli indicanti il livello di tossicità (T) (T+) corrosività (C) irritabilità (Xi) esplosività (E) o infiammabilità (F) (F+) saranno a breve (dal giugno 2017) le prime completamente sostituiti dalle indicazioni di pericolo H previste dal Regolamento CLP n. 1272/08/CE mentre i secondi spariranno completamente in ossequio alla maggiore semplificazione e uniformazione voluta a livello europeo non solo col regolamento CLP ma anche REACH n. 1207/2006/CE.
d) sostanze e preparati cancerogeni di cui al Titolo IX, Capo II del D. Lgs. 81/08.
Inoltre già nel caso di esposizione media giornaliera dei due adolescenti al rumore superiore a 80 decibel LEP-d il titolare della Primula, fermo restando l'obbligo di ridurre tale rischio alla fonte mediante le misure tecniche, organizzative e procedurali concretamente attuabili, deve fornire,se ciò non è possibile, i mezzi individuali di protezione dell'udito (otoprotettori ad archetto, cuffie, tappi ecc) ed una adeguata formazione all'uso degli stessi come previsto dall'art. 77, co. 5, lett. b) del D. Lgs. 81/08. In tale caso, i due minorenni sono obbligati ad utilizzare gli orto protettori.
Delle Procedure standardizzate e quindi della valutazione dei rischi inerenti l'attività agricola svolta dall'Azienda Primula non vi fanno parte i campi, boschi e gli altri terreni (art. 62, co. 2, lett. d bis del D. Lgs. 81/08).
Ciò significa che le disposizioni dettate dal successivo articolo 63 (Requisiti di salute e di sicurezza) che fa riferimento in particolare all'allegato IV, si applicano a tutte le pertinenze dell'azienda ad eccezione dei campi, dei boschi e degli altri terreni.
In particolare il punto 6 dell'All. IV del D. Lgs. 81/08 tratta delle "Disposizioni relative alle aziende agricole" con evidenza su abitazioni e dormitori anche temporanei, acqua, acquai e latrine, stalle e concimaie, mezzi di pronto soccorso e di profilassi.
In particolare, dato che non si fa menzione di attività di allevamento da parte della Primula, nelle Procedure Standardizzate si deve descrivere il grado di salubrità dei servizi accessori in uso nei dormitori temporanei che presumibilmente sono stati predisposti dal titolare, la distanza dai dormitori delle concimaie e le modalità di conservazione dei prodotti fitosanitari impiegati per il diserbamento e la distruzione dei parassiti delle piante.

Non vi sono elementi per poterlo affermare ma nel caso in cui l'attività dell'azienda Primula sia stata appena avviata ossia si tratti di azienda agricola di nuova costituzione vale quanto indicato dall'art. 28, co. 3bis, del D. Lgs. 81/08 quindi si hanno □0 giorni di tempo per elaborare materialmente le Procedure standardizzate.

**Corsi di formazione in materia di sicurezza**

Il numero complessivo (n. 10) dei lavoratori, accertato sulla base dei criteri enunciati dall'art. 4 del D. Lgs. 81/08, rileva anche ai fini della possibilità di svolgere direttamente i compiti di protezione e prevenzione dei rischi da parte del titolare dell'azienda Primula. Infatti l'All. II del D. Lgs. 81/08 stabilisce che per le aziende agricole il limite entro il quale è consentito al datore di lavoro lo svolgimento diretto dei compiti del S.P.P. è 30 lavoratori. Rispetto alla durata del corso di formazione l'art. 34 co. 2, del D. Lgs. 81/08 afferma che la frequenza al corso deve avere una durata minima di 16 e massima di 48 ore in funzione della natura dei rischi e del tipo di attività lavorativa svolta dall'azienda rimandando per le specifiche all'Accordo Stato – Regioni elaborato in materia.

L'Accordo Stato Regioni sulla formazione dei datori di lavoro/RSPP è stato emanato il 22/12/11 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale l'11/01/12; prevede un diverso numero di ore di formazione a seconda del livello di rischio individuato in abbinamento ai settori di attività ATECO 2002/2007

**Attività a rischio:**

**Basso = 16 ore:** commercio ingrosso e dettaglio, alberghi, ristoranti, immobiliari, informatica, Ass.ni culturali, ricreative, sportive, Attività artigianali (panificatori, pasticceri, parrucchieri, carrozzerie ecc.), servizi domestici, organizz. extraterritoriali

**Medio = 32 ore: Agricoltura,** pesca, trasporti, magazzinaggi, comunicazioni, assistenza sociale non residenziale, Publica Amministrazione, Istruzione.

**Alto = 48 ore :** Estrazione minerali, Costruzioni, altre industrie estrattive, Industrie alimentari, tessili, abbigliamento, conciature, cuoio, legno, carta editoria, stampa, Produzione elevo razione metalli, autoveicoli, mobili, fabbricazione macchine, apparecchi elettrici, elettronici, produzione e distribuzione energia elettrica, smaltimento rifiuti, raffineria, gomma, plastica, Industria chimica, sanità, assistenza sociale residenziale.

**+ verifica apprendimento per tutti e tre i casi + obbligo di aggiornamento entro i 5 anni successivi la data di conseguimento dell'attestato formativo il cui ammontare è così distinto:**

**6 ore attività a rischio basso**

**10 ore attività a rischio medio**

**14 ore attività a rischio alto.**

Il titolare dell'azienda Primula può ottenere l'esonero dalla frequenza del corso base così some disciplinato dal'attuale Accordo Stato – Regioni se possiede già una formazione:

- ai sensi dell'art. 3 del DM 16.1.1□□7;
- ai sensi dell'art. 32, c. 2, 3, 5 del D. Lgs. 81/08, effettuata nel rispetto dell'Accordo fra Stato e Regioni 26.1.2006.
- Per i nominati RSPP ai sensi dell'art. □5 d.lgs. 626/□4 che entro il 31 dicembre 1□□6 avessero presentato al Servizio Prevenzione dell'ASL competente per territorio domanda di esonero.

Comunque a far tempo dall'entrata in vigore dell'Accordo gli RSPP esonerati sono tenuti entro 24 mesi ad effettuare l'aggiornamento come sopra specificato.

Per gli altri casi il termine per l'aggiornamento è di 5 anni dall'entrata in vigore dell'Accordo in questione. I corsi di formazione compresi anche quelli di aggiornamento debbono essere tenuti e svolti dai soggetti formatori indicati al punto 1 dello stesso Accordo:

1) Le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano anche attraverso le proprie strutture tecniche;
2) L'Università e le scuole di dottorato aventi ad oggetto le tematiche del lavoro e della formazione;
3) Il Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco e i corpi provinciali dei vigili del fuoco;
4) La Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione;
5) Le Associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori;
6) Gli Enti bilaterali e gli Organismi Paritetici;
7) I Fondi interprofessionali di settore;
8) Gli ordini e i collegi professionali.

E' possibile anche il ricorso all'e-learning per i moduli normativo e gestionale del corso di formazione base e per l'aggiornamento.

Tutti i lavoratori (n. 31) compresi i due collaboratori familiari, in totale 33, devono sottoporsi al corso di

formazione ex art. 37 del D. Lgs. 81/08 disciplinato dall'altro Accordo Stato Regioni del 22/12/11 anch'esso pubblicato l'11/01/12.
L'Accordo sulla formazione dei lavoratori attribuisce agli enti bilaterali e agli organismi paritetici una specifica funzione, prevedendo che i percorsi ed i programmi formativi siano « … realizzati previa **richiesta di collaborazione agli enti bilaterali … e agli organismi paritetici**, … ove esistenti sia nel territorio che nel settore nel quale opera l'azienda.» (v. art. 37, co. 12bis D. Lgs. 81/08).
Quindi il titolare dell'azienda Primula deve provvedere a contattare, quando è in procinto di organizzare il corso di formazione per i propri lavoratori, l'ente bilaterale o organismo paritetico di categoria al fine di informarlo e inviargli tutta la documentazione descrittiva del corso in modo tale che se nei successivi 15 giorni non giungono osservazioni da quest'ultimo il corso può svolgersi nei termini pianificati dal datore di lavoro. Altrimenti dovrà conformarsi alle indicazioni ricevute ferma restando la sua autonomia nel gestire e organizzare anche in proprio il corso in oggetto. In verità come hanno specificato le linee interpretative sugli accordi emanate il 25 luglio 2012 dalla Commissione Consultiva Permanente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, la norma non impone al datore di lavoro di effettuare la formazione necessariamente con gli organismi paritetici summenzionati, quanto di mettere i medesimi a conoscenza della volontà di svolgere la formazione al fine di poter ricevere proposte al riguardo. Sono legittimati a fare osservazioni gli organismi che svolgono l'attività di supporto sia nel territorio che nel settore di attività del datore di lavoro. Il territorio di riferimento può essere individuato nella provincia. Laddove il sistema di pariteticità non sia articolato a livello provinciale ma sia presente a livello regionale, la collaborazione opererà a tale livello. Qualora gli organismi non siano presenti né a livello provinciale né regionale, il datore di lavoro si rivolgerà ad un organismo che opera ad un livello superiore.
Gli enti bilaterali a differenza degli organismi paritetici definiti all'art. 2, co. 1, lett. ee) del D. Lgs. 81/08, sono enti privati costituiti dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro di una determinata categoria professionale previsti dal D. Lgs. 276/03. Sono costituiti liberamente, di solito in attuazione di previsioni del contratto collettivo.
Anch'essi però al pari dei primi sono paritetici, nel senso che i rappresentanti dei lavoratori e quelli dei datori di lavoro sono in numero eguale tra loro. Esprimono una concreta ed efficace forma di collaborazione tra capitale e lavoro, al fine di superare il modello esasperatamente conflittuale prevedendo tra gli scopi anche quello della formazione professionale e specificatamente quella in materia di sicurezza del lavoro.
**L'Accordo per la formazione dei lavoratori** definisce la «durata minima» dei percorsi «*in base alla classificazione dei settori … secondo ATECO 2002-2007*» al pari di quanto visto per gli RSPP/datori di lavoro. Posto che le macro categorie di rischio individuate secondo i codici ISTAT rappresentano ormai uno strumento diffuso e consolidato nella programmazione delle attività afferenti all'area della prevenzione, e che la formazione è definita all'art. 2 comma 1 lett. aa) del d.lgs. 81/08 quale «*processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori … conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per* **lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda** *e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi»,* si ribadisce il principio – espresso dallo stesso Accordo - in base al quale la scelta del percorso formativo per il lavoratore non deve essere fatta secondo criteri puramente ed esclusivamente «amministrativi», legati alla sola codifica ATECO dell'azienda presso cui egli opera, ma in ragione dell'attività concretamente svolta in azienda.
L'Accordo, pertanto, trova la sua corretta applicazione quando i corsi sono progettati e realizzati in coerenza con la valutazione del rischio, fondata sull'individuazione dell'esposizione individuale, e con i programmi di formazione dei lavoratori proposti dal Servizio di Prevenzione e Protezione (art. 33 comma 1 lett. d) del d.lgs. 81/08).
Ciò significa, ad esempio, che qualora l'azienda Primula avesse un'impiegata amministrativa addetta ai rapporti commerciali con gli acquirenti dei prodotti questa deve frequentare il corso di formazione a basso rischio piuttosto che quello abbinato al settore ATECO che vede inserita l'Agricoltura nel settore a medio rischio con un risparmio di tempo e denaro. Per la formazione dei lavoratori distinguiamo:

| | |
|---|---|
| Formazione **generale**<br>**Lavoratori**[5] **(punto 4.)**<br>sui contenuti del<br>titolo I D. Lgs. 81/08 | **DURATA**<br>**4 ore**<br>Nel caso di nuovo rapporto di lavoro anche in settori diversi non va ripetuta e costituisce credito formativo permanente |

[5] Vale anche i **Preposti**

| | |
|---|---|
| Formazione **specifica**<br>**Lavoratori[6] (punto 4.)**<br>sui contenuti dei titoli successivi al I D. Lgs. 81/08 | **Attività a rischio:**<br>**Basso = 4 ore, Medio = 8 ore, Alto = 12 ore**<br>I lavoratori di aziende a prescindere dal settore di appartenenza che NON svolgano mansioni che comportino la loro presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi, possono frequentare i corsi per Rischio Basso<br>**NB**: Nel caso di nuovo rapporto di lavoro nello stesso settore non va ripetuta e costituisce credito formativo permanente |

Se si considera il caso che una buona parte dei lavoratori chiamati per la raccolta è già in possesso di attestato formativo per il medesimo settore (agricolo) giacché si può ben immaginare che non sia il primo anno che svolgono attività avventizia in agricoltura, si vedranno riconosciuta la loro pregressa formazione e non dovranno ripetere il corso se esibiranno l'attestato al titolare, a meno che non siano decorsi più di 5 anni da quando l'hanno conseguito (si prende a riferimento la data di pubblicazione dell'Accordo 11/01/12) nel qual caso sono tenuti comunque a frequentare il corso di aggiornamento previsto in 6 ore entro 12 mesi. Altrimenti se hanno conseguito l'attestato dopo l'11/01/12 o prima ma non sono decorsi i 5 anni l'aggiornamento dovrà essere erogato non apena scadranno i cinque anni.

| | | |
|---|---|---|
| **Aggiornamenti formativi**<br>**(punto 9 dell'Accordo)** | **6 ore di aggiornamento a prescindere dal settore di appartenenza** | **Ogni 5 anni**<br>Per lavoratori e preposti la cui formazione è stata erogata da più di 5 anni dalla pubblicazione dell'Accordo (11/01/12), l'aggiornamento va effettuato entro 12 mesi dalla pubblicazione dello stesso. |

Nei corsi di aggiornamento (minimo 6 ore) **non dovranno** essere riprodotti meramente argomenti e contenuti già proposti nei corsi base ma si dovranno trattare significative evoluzioni e innovazioni, applicazioni pratiche, approfondimenti giuridico - normativi, aggiornamenti tecnici sui rischi, su organizzazione e gestione della sicurezza in azienda, etc. Lo stesso dicasi per l'aggiornamento degli RSPP/datori di lavoro.
Se invece si tratta di neo assunti *(lavoratori, preposti e dirigenti)* il titolare è tenuto a farli partecipare ai corsi di formazione anteriormente o, se ciò non risulta possibile, contestualmente all'assunzione o, ancora, se anche questa ipotesi non è possibile per ragioni organizzative deve garantire che il percorso formativo sia completato entro e non oltre i 60 giorni dall'assunzione.
La formazione può avvenire in aula e nel luogo di lavoro o internamente o esternamente all'azienda.
Sia per il titolare dell'Azienda Primula che intende svolgere il corso da RSPP sia per i lavoratori il corso di formazione deve avere determinate caratteristiche:
a) il soggetto organizzatore, il quale può essere anche il datore di lavoro;
b) un responsabile del progetto formativo, il quale può essere il docente stesso;
c) il numero massimo di partecipanti pari a 35 unità;
d) il registro di presenza dei partecipanti;
e) numero massimo di assenze consentite pari al 10% del monte orario complessivo.
Invece, a differenza degli RSPP/datori di lavoro per i quali sono ben individuati i soggetti formatori, per il caso dei lavoratori la formazione può essere non solo pianificata ma anche erogata dallo stesso titolare della Primula se questi svolge i compiti di RSPP da almeno tre anni. Nelle linee di indirizzo del 25/7/2012 emanate dalla Commissione Consultiva Permanente è richiesto lo svolgimento continuativo delle funzioni di insegnamento e/o professionali di RSPP per almeno tre anni nel quinquennio compreso tra 11/1/2007 – 11/1/2012.
Per ultimo il Decreto interministeriale del 6 marzo 2013 che ha disciplinato la figura del formatore per la sicurezza determinandone i criteri minimi, ha disposto che gli RSPP/datori di lavoro pur non in possesso dei requisiti indicati nel Decreto, per i successivi 24 mesi dalla sua entrata in vigore (06/03/14), possono continuare comunque ad erogare la formazione ai propri lavoratori se hanno maturato un'esperienza professionale come RSPP almeno triennale. Dopo tale periodo di deroga devono conformarsi anch'essi ai requisiti indicati nel suddetto Decreto.
Un'assoluta novità è stata introdotta infine col Decreto Legge n. 6□/13 che ha stabilito per snellire l'iter formativo dei lavoratori, RSPP/datori di lavoro, RLS, preposti e dirigenti ed evitare inutili ripetizioni che in tutti i casi di formazione e aggiornamento, previsti dal D. Lgs. 81/08, in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano,

[6] Vale anche i **Preposti**

in tutto o in parte, a quelli previsti per il responsabile e addetti del servizio prevenzione e protezione, è riconosciuto credito formativo per la durata ed i contenuti corrispondenti erogati. Lo stesso dicasi per i percorsi formativi che si sovrappongano, in tutto o in parte, quanto ai contenuti rispetto alle figure dei lavoratori, dirigenti, preposti e RLS.
*Le modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono individuati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6.*
Altresì per i capi squadra degli avventizi ossia per quei 5/6 lavoratori che si può ipotizzare sono chiamati da più anni degli altri ad effettuare la raccolta nei campi è possibile ipotizzarne la nomina a **preposti** attraverso il ricorso da parte del titolare della Primula alla delega di funzioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. 81/08:
Essa deve possedere i seguenti requisiti:
*a)* risultare da atto scritto recante data certa;
*b)* il delegato deve possedere tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
*c)* deve attribuire al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
*d)* deve attribuire al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
*e)* contenere l'accettazione della delega per iscritto da parte del delegato.
Una volta che ne sia stato riconosciuto ufficialmente il ruolo, anche se la giurisprudenza della Corte di Cassazione ha ormai da tempo riconosciuto validità ai cosiddetti poteri direttivi di fatto oggi inseriti ufficialmente anche nel D. Lgs. 81/08 all'art. 2□□, è possibile delineare il percorso formativo di questi ultimi.

| | |
|---|---|
| Formazione **aggiuntiva Preposti (punto 5 dell'Accordo)** | **8 ore + verifica apprendimento**<br>La formazione particolare e aggiuntiva per i preposti costituisce credito formativo permanente salvo nei casi in cui si sia determinata una modifica del suo rapporto di preposizione nell'ambito della stessa o di altra azienda |

Non sono previsti esoneri nell'accordo, ma le indicazioni dell'Accordo non sono vincolanti nel caso della formazione dei preposti (vedi art. 37 co. 2) purché i corsi effettuati siano almeno coerenti in termini di durata, modalità e contenuti con le previsioni normative (art. 37, comma 7) e con eventuali indicazioni provenienti dai CCNL di categoria.
I preposti **neoassunti** entro al massimo 60 giorni dall'assunzione devono partecipare al corso di formazione aggiuntivo rispetto a quello base costituiti dalla formazione generale e specifica propria dei lavoratori giacché i preposti sono innanzitutto lavoratori mentre per coloro che siano già stati nominati tali alla data di entrata in vigore dell'Accordo del 22/12/11 il termine è di 18 mesi dalla data di vigenza.
Per quanto attiene l'RLS acquisisce nuovamente importanza il numero dei lavoratori conteggiato ai sensi del citato art. 4 del D. Lgs. 81/08. Nel caso dell'azienda Primula il numero rilevato è 10 per cui si applica il comma 3 dell'art. 47 del D. Lgs. 81/08 secondo cui: *"il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno"* anziché nell'ambito delle rappresentanze sindacali aziendali. Il suo numero è uno poiché fino ad aziende con 200 lavoratori tale è il numero. Nell'ipotesi in cui non venisse eletto le funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono esercitate dal rappresentante di cui all'articolo 48 (Rappresentante dei lavoratori Territoriale), salvo diverse intese tra le associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Si tratta quindi di una formazione aggiuntiva rispetto a quella base prevista per tutti i lavoratori dall'art. 37 del D. Lgs. 81/08 e a cui anche l'RLS deve essersi già sottoposto. Invece per quanto attiene alle modalità, alla durata e ai contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza essi sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:
*a)* principi giuridici comunitari e nazionali;
*b)* legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
*c)* principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
*d)* definizione e individuazione dei fattori di rischio;
*e)* valutazione dei rischi;
*f)* individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;

*g)* aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
*h)* nozioni di tecnica della comunicazione.
**La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento**. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. Nel caso dell'azienda Primula l'aggiornamento cui sottoporre l'unico RLS non è specificato giacché per le aziende con meno di 15 lavoratori nulla è detto in merito dal D. Lgs. 81/08. Se ne deduce la non obbligatorietà dell'aggiornamento e si può ipotizzare al massimo che esso, qualora venga attuato su base volontaria dal titolare dell'azienda Primula, possa rientrare all'interno della formazione dei lavoratori a maggior ragione dopo che il Decreto del fare n. 6□/13 convertito nella legge □8/13 ha disposto nel nuovo comma 14 bis dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08 la possibilità di riconoscimento di crediti per tutti quegli argomenti che si sovrappongono nei vari corsi di formazione per dirigenti, preposti, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza Comunque rispetto a quest'ultima novità si deve attendere il pronunciamento della Conferenza Stato – Regioni cui è stato demandato il compito di individuare le modalità del riconoscimento.
Certamente al di là del quantum, la scelta dell'RLS a cui destinare sia la formazione che l'eventuale aggiornamento deve riguardare quello tra i lavoratori che è presente in azienda tutto l'anno (quindi ad uno dei due collaboratori familiari) e non deve ricadere su coloro che svolgono la propria prestazione nei 4 mesi della raccolta della frutta in quanto nei restanti mesi tale figura verrebbe a mancare con la conseguenza di esporre il titolare della Primula ad una serie di possibili violazioni sanzionate con la pena della sola ammenda da 2.1□2 a 4.384 euro (aggiornamento sanzioni avvenuto a partire dal 1° luglio 2013 col decreto legge n. 76/13):
1) **Art. 18, co. 1, lett. s) del D. Lgs. 81/08 che prevede la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle ipotesi di cui all'articolo 50 del D. lgs. 81 quali** quella di accedere ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni; di consultarlo preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva; *di* consultarlo sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente; di consultarlo in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37; di ricevere le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali; di riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; di ricevere una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37; di promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; di formulare osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito; di partecipare alla riunione periodica di cui all'articolo 35; di fare proposte in merito alla attività di prevenzione; di avvertire il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività e infine di fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
**2)** le altre violazioni, il cui ammontare sanzionatorio è lo stesso di cui sopra, sono connesse al momento dell' elaborazione del DVR semplificato in quanto è obbligo del titolare consultare preventivamente, durante la redazione del documento, l'RLS **(art. 29, co. 2, del D. Lgs. 81/08)** e consegnarne copia o cartacea o su supporto informatico **(art. 18, co. 1, lett. o) del D. Lgs. 81/08)** allo stesso. Infine la mancata elezione dell'RLS o l'omessa designazione dell'RSLT incide pesantemente sulla possibilità di convocare la riunione periodica ex art. 35 del D. Lgs. 81/08 in quanto, avendo la Primula un numero complessivo di lavoratori inferiore a 15, in base **all'art. 35, co. 4, del D. Lgs. 81,** è attribuita al solo rappresentante dei lavoratori chiederne la convocazione almeno una volta all'anno. Ma ovviamente se tale figura non esiste la riunione periodica non può effettuarsi con tutte le implicazioni che ne derivano. Infatti la mancata riunione periodica comporta il mancato esame del documento di valutazione dei rischi; la mancata analisi dell'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria in azienda; la mancata valutazione dei criteri di scelta, delle caratteristiche tecniche e dell'efficacia dei dispositivi di protezione individuale; la mancata pianificazione *dei* programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute; la mancata individuazione di *possibili* codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali nonché

di obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

**Attrezzature di lavoro: formazione e verifiche periodiche ex DM 11/04/11.**

Rispetto all'attività di raccolta della frutta le attrezzature che si può ipotizzare vengano impiegate dall'Azienda Primula sono i **carri raccogli frutta**, **i carrelli industriali** muniti di forche per l'impilaggio e il trasporto delle cassette con la frutta raccolta sui camion dei rivenditori acquirenti o nei magazzini e, non ultimi, **i trattori agricoli** muniti di rimorchio che servono per gli spostamenti sui campi, per accumulare la frutta raccolta e trasportarla nel capannone per lo stoccaggio dei frutti raccolti.

*1) e 2) Diverse tipologie di carri raccogli frutta*

I carri semoventi per la raccolta della frutta a piattaforma elevabile (carri raccoglifrutta) prima dell'entrata in vigore (24/05/12) del D. M. 11/04/11, erano inquadrati legislativamente tra gli "impianti speciali" nel punto  del D.M. 04/03/1□82, "Riconoscimento di efficacia di nuovi mezzi e sistemi di sicurezza per i ponteggi sospesi motorizzati" ed erano soggetti alla seguente procedura di verifica e controllo:

Secondo il D.M. 04/03/1□82 art. 2., i carri raccogli frutta dovevano essere collaudati prima della loro messa in servizio e verificati ogni due anni per accertarne lo stato di funzionalità e di manutenzione ai fini della sicurezza dei lavoratori, conformemente a quanto disposto nell'allegato A dello stesso D.M. Il collaudo e le verifiche biennali erano affidate all'ispettorato del lavoro; le verifiche trimestrali erano effettuate a cura dei datori di lavoro, a mezzo di personale specializzato da essi scelto. La richiesta di collaudo andava presentata al Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Se, trascorsi 40 giorni dalla richiesta di collaudo l'organo pubblico non vi avesse provveduto, l'apparecchio poteva essere egualmente messo in servizio, previa effettuazione del collaudo da parte di ingegnere o architetto abilitati a norma di legge, il quale doveva inoltre provvedere alla regolarizzazione delle due copie del libretto.

L'Art. 3 del D.M. 04/03/1□82 prevedeva che i carri raccogli frutta fossero muniti di:

a) Targhetta identificativa

b) Libretto di immatricolazione, compilato in due copie secondo l'allegato B del D.M. 04/03/1□82;

c) Una copia del libretto doveva restare presso l'ufficio incaricato delle verifiche e l'altra presso l'impianto.

Su entrambi dovevano essere riportati i risultati del collaudo.

Per quanto riguarda le disposizioni in materia di verifiche periodiche dei carri raccogli frutta l'art. 4 del D.M. 04/03/1□82 prevedeva quanto segue:

La periodicità delle verifiche decorreva dalla data di immatricolazione riportata nel libretto e l'utente dell'attrezzatura doveva farne richiesta al competente ispettorato del lavoro almeno 20 giorni dalla scadenza;

Qualora, alla data prevista per l'effettuazione della verifica biennale, l'apparecchio non fosse verificabile perché fuori esercizio l'utente doveva informarne l'ispettorato del lavoro e in tal caso, la verifica biennale veniva effettuata all'atto della successiva messa in esercizio.

Su entrambi i libretti dovevano essere riportati i risultati delle verifiche biennali; quelli delle verifiche trimestrali andavano riportati solo sul libretto presso l'impianto.

Infine per i carri raccogli frutta già in esercizio alla data del D.M. 04/03/1□82 vi era l'obbligo di adottare i sistemi di cui è riconosciuta l'efficacia, ai sensi del decreto stesso - ove non già rispondenti al disposto del decreto del

Presidente della Repubblica 7 gennaio 1□56, n. 164 (capo VI – ponteggi movibili) - entro un anno dalla medesima data.
Tali adeguamenti consistevano, data la mancanza di una direttiva macchine che sarà approvata a livello europeo solo nel 1□8□ (Dir. 8□/3□2/CEE), e che introdurrà l'obbligo della marcatura CE a seguito di controllo di qualità interno, del tipo o condotto da un organismo notificato esterno,in: parapetti con pedane estraibili, segnalazioni acustiche e luminose, certificazioni di prove di collaudo, rilevatori di inclinazione, manovre di emergenza, rischi di cesoiamento, rischi di schiacciamento, azionamento accidentale degli organi di comando, avviamento incontrollato del carro, uso delle marce veloci, circuiti impianti e dispositivi idraulici, arresto di emergenza, attacchi per cinture di sicurezza, accessi alla piattaforma.
La Circolare 30/82, relativamente agli apparecchi già in esercizio, ribadiva che essi dovessero essere tutti indistintamente muniti di regolare libretto, entro un anno dalla data del decreto, indipendentemente da chi vi provvedesse (costruttore o utente). Ne consegue che gli apparecchi preesistenti - non già in regola ai sensi del già citato D.P.R. n. 164/1□56, - dovevano necessariamente sottostare alle prescrizioni del D.M. 4 marzo 1□82, ivi comprese quelle di cui all'art. 2 (collaudo). A tal fine gli interessati dovevano produrre istanza in carta legale al Ministero del Lavoro, accompagnandola con una documentazione completa analoga a quella prevista per nuovi impianti.
Per quanto atteneva alle verifiche periodiche la Circolare 30/82 precisava esse erano di competenza rispettivamente dell'ENPI (Ente nazionale Prevenzione infortuni poi divenuto ISPESL) e dell'Ispettorato del lavoro territorialmente competente, a seconda che le macchine fossero integralmente rispondenti al D.P.R. n. 164/1□56, ovvero al D.M. 4 marzo 1□82. Lo stesso criterio va seguito per le verifiche periodiche da effettuare entro il primo anno di validità del D.M. 4 marzo 1□82, intendendosi che il richiedente abbia preventivamente realizzato l'adeguamento della macchina al D.P.R. n. 164/1□56, ovvero al D.M. 4 marzo 1□82.
Quanto detto non esclude i controlli manutentivi a carico dell'utente secondo la C.M. 30/82 atti a controllare il regolare funzionamento dei dispositivi meccanici, elettrici, fluodinamici; a controllare lo stato di conservazione della struttura delle funi, delle catene e dei loro attacchi, delle tubazioni fluidodinamiche; a procedere alle normali operazioni di pulizia e lubrificazione delle parti. Gli esiti di tali controlli o degli eventuali interventi straordinari andava annotato a cura dell'addetto alla manutenzione su apposito libretto. Infine la circolare n. 30/82 del Ministero del Lavoro richiamava l'obbligo per l'utente di mettere fuori servizio la macchina quando veniva completato il numero di cicli di lavoro previsti per la classe di cui al punto 14.1.1. del D.M. 1□82.
**Attualmente l'intera procedura suindicata è stata abolita dal D.M. 11/04/11** che al punto 5.4.1. dispone che entro 3 mesi dall'entrata in vigore del D.M. 11/04/11, ossia entro il 24 agosto 2012, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali deve inviare all'INAIL e alle ASL territorialmente competenti la documentazione in suo possesso, riguardante le attrezzature di lavoro rientranti nel decreto ministeriale 4 marzo 1□82, rispettivamente ai fini della prima verifica periodica e delle verifiche periodiche successive alla prima.
Infatti il Ministero del Lavoro con Circ. n. 22 del 13 agosto 2012 ha dato seguito a tale disposizione inviando tutta la documentazione inerente non solo i carri raccogli frutta ma anche i ponteggi motorizzati su colonne alla sede centrale dell'INAIL (ex ISPESL) per il caso che tali attrezzature non siano mai state sottoposte a collaudo/prima verifica periodica e alle sedi ASL territorialmente competenti per il caso che tali attrezzature siano state già verificate dal Ministero del lavoro.
Quindi ad oggi i carri raccogli frutta sono rientrati tra le attrezzature assoggettate alla procedura di verifica di cui all'art. 71, co. 11 nonché nell'elenco di all'All. VII del D. Lgs. 81/08 alla voce "*Piattaforme elevabili motorizzate*". Tale procedura, tra l'altro appena modificata dal Decreto del fare n. 6□/13, prevede a carico del datore di lavoro l'obbligo di sottoporre le attrezzature di lavoro riportate nell'allegato VII a verifiche periodiche volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini di sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo allegato.
La prima di tali verifiche è effettuata dall'INAIL che vi provvede nel termine di **quarantacinque** giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro della Primula può avvalersi delle ASL o, ove ciò sia previsto con legge regionale, dell'agenzia regionale per la protezione ambientale (ARPA), ovvero di soggetti pubblici o privati abilitati secondo le modalità di cui al comma 13. Le successive verifiche sono effettuate dalle ASL o, ove ciò sia previsto con legge regionale, dall'ARPA, che vi provvedono nel termine di **trenta** giorni dalla richiesta, decorso inutilmente il quale il datore di lavoro può avvalersi di soggetti pubblici o privati abilitati secondo le modalità di cui al comma 13. **L'INAIL, le ASL o l'ARPA hanno l'obbligo di comunicare al datore di lavoro, entro quindici giorni dalla richiesta, l'eventuale impossibilità ad effettuare le verifiche di propria competenza, fornendo adeguata motivazione. In tal caso il titolare della Primula può avvalersi di soggetti**

**pubblici o privati abilitati alle verifiche secondo le modalità di cui al comma 13.** Per l'effettuazione delle verifiche, l'INAIL, le ASL e l'ARPA possono avvalersi del supporto di soggetti pubblici o privati abilitati. Le verifiche sono onerose e le spese per la loro effettuazione sono poste a carico del datore di lavoro. Altresì nell'All. II punto 2 lett. c) del DM 11/04/11 si prevede per le attrezzature, compresi i carri raccogli frutta, messe in esercizio da oltre 20 anni, l'obbligo di sottoporle ad indagine supplementare volta ad individuare eventuali vizi, difetti o anomalie, prodottisi nel loro utilizzo nonché stabilire la vita residua con le eventuali relative nuove portate nominali.
Inoltre il Ministero del lavoro con la circ. n. 23 del 13/08/13 al fine di raccordare la normativa prevista dall'art. 71, co. 11, del D. Lgs. 81/08 e DM. 11/04/11 col DM 04/03/1□82 ha disposto che se come organo verificatore ha già provveduto alla data di entrata in vigore del DM 11/04/11 ad effettuare sui carri raccogli frutta la prima verifica e a compilare il relativo libretto di collaudo per le successive verifiche periodiche si seguirà la normativa prevista dall'art. 71 co. 11 ossia vi provvederanno le ASL o ARPA territorialmente competenti o, in mancanza, i soggetti privati autorizzati; invece se alla data di entrata in vigore del DM 11/04/11 (24/05/12) tale prima verifica non è mai stata effettuata i carri raccogli frutta saranno sottoposti alla prima verifica secondo le modalità previste dal DM 11/04/11 e art. 71, co. 11 del D. Lgs. 81 ossia dall'INAIL o soggetti privati autorizzati il cui elenco viene costantemente aggiornato ed è disponibile sul sito internet del Ministero del Lavoro.
Oltre al nuovo regime delle verifiche periodiche con l'*Accordo Conferenza Stato-Regioni del 22 febbraio 2012 pubblicato nella* Gazzetta Ufficiale *del 12 marzo 2012, n. 60 in Supplemento ordinario, entrato in vigore il 12 marzo 2013* si è introdotto l'obbligo di acquisire, attraverso la frequenza ad un apposito corso di formazione, l'abilitazione alla conduzione di una serie di attrezzature ivi elencate. **Tuttavia il punto 9.4 dell'Accordo Stato Regioni prevede una deroga per il settore agricolo rispetto proprio a tale obbligo formativo**. Infatti si stabilisce che i lavoratori agricoli in possesso di esperienza documentata di 2 anni (alla data del 12 marzo 2013) sono soggetti al solo corso di aggiornamento da effettuarsi entro 5 anni dalla data di pubblicazione dell'accordo (12 marzo 2012, ergo data finale 12 marzo 2017) pari a 4 ore, da rinnovarsi a sua volta ogni 5 anni dal conseguimento dell'attestato di aggiornamento.
Con circolare n. 12 dell'11 marzo 2013, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha poi precisato che la prova della «esperienza documentata» potrà essere fornita dal titolare dell'azienda agricola a mezzo di una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà *ex* art. 47, d.p.r. n. 445/2000.
In particolare al fine di potersi sottoporre al solo corso di aggiornamento di 4 ore si afferma che i lavoratori autonomi e i datori di lavoro (coltivatori diretti, imprenditori agricoli, soci di società semplici, titolari di imprese familiari) che utilizzano le macchine di cui all'accordo dovranno dichiarare sotto la propria responsabilità:
- l'utilizzo delle macchine presenti in azienda, nell'ambito del normale ciclo produttivo dell'azienda, per un periodo di tempo di almeno 2 anni (previsione in accordo), anche non continuativi, ma non antecedente a 10 anni rispetto alla data di entrata in vigore dell'accordo (13/03/2013).
Anche i collaboratori familiari attesteranno la propria esperienza attraverso una certificazione del medesimo tenore di quella rilasciata dal titolare.
I lavoratori subordinati utilizzatori delle macchine di cui all'accordo dovranno dichiarare sotto la propria responsabilità:
- l'utilizzo delle macchine nell'ambito del normale ciclo produttivo dell'azienda e per un periodo di tempo di almeno 2 anni (previsione in accordo) non continuativi, ma non antecedente a 10 anni rispetto alla data di entrata in vigore dell'Accordo (2003 – 2013); in particolare dovranno essere specificamente indicate la/le aziende in cui essi hanno acquisito l'esperienza e i periodi di tempo in cui hanno lavorato presso le dette aziende.
Il Ministero precisa ulteriormente che quanto detto vale per tutti gli operatori del settore agricolo.
In mancanza di tale attestazione inerente l'esperienza pregressa il punto 12 del medesimo Accordo prevede comunque una disciplina transitoria in virtù della quale i lavoratori che sono incaricati dell'uso delle attrezzature elencate nell'Accordo, devono frequentare i corsi base previsti per le attrezzature impiegate nell'Azienda entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore dell'accordo (12 marzo 2013, *ergo* data finale 12 marzo 2015).
Passando al corso di formazione previsto per i carri raccogli frutta, poiché essi rientrano nella gamma delle piattaforme elevabili, l'All. III dell'Accordo Stato – Regioni prevede un corso formativo iniziale composto di tre moduli, giuridico, tecnico e pratico, con un ammontare di ore complessivo, variabile a seconda della tipologia (con o senza stabilizzatori) dalle 8 alle 10 o 12 ore.
Quindi nel caso dei carrelli industriali, carri raccogli frutta e trattori agricoli utilizzati nell'azienda Primula, se il

titolare della stessa produce, una volta individuati quanti e quali sono i lavoratori che devono guidare tali mezzi, una propria dichiarazione attestante l'esperienza diretta nella conduzione di tali mezzi allo stesso modo dei lavoratori subordinati prescelti e dei due collaboratori familiari, di fatto può attendere il 12 marzo 2015 per effettuare l'aggiornamento di 4 ore previsto dall'Accordo.

Per quanto attiene invece ai **trattori agricoli** uno degli eventi più preoccupanti è costituito dal loro capovolgimento che è spesso causato dall'accoppiamento con attrezzature portate non compatibili con il tipo di trattore al quale sono collegate. Si possono citare a tal fine le cosiddette ceste utilizzate per contenere prodotti agricoli portate dal trattore.

*1) Rimorchio contenente prodotti agricoli (patate rosse)  2) Primo piano di cesta abbinata a trattore*

Si tratta di attrezzature costituite da un cassone, in genere in lamiera e dotate di sistemi di aggancio per il collegamento, anteriore o posteriore, al trattore agricolo. In taluni casi esse sono provviste di dispositivi di sollevamento del cassone indipendenti dai bracci del sollevatore del trattore e costituiti da pistoni idraulici o da sistemi di trasmissione a catena. Tali attrezzature di lavoro possono essere montate sul trattore utilizzando il dispositivo di attacco a tre punti normalmente presente sul trattore ovvero attraverso sistemi di attacco costituiti da staffaggi specifici per il modello di trattore. Esse apportano la nuova funzione di sollevamento e di trasporto dei prodotti agricoli ma al di là delle caratteristiche costruttive appena descritte tali attrezzature di lavoro si configurano come attrezzature intercambiabili, così come definite all'articolo 2, lettera b del decreto legislativo n. 17 del 27 gennaio 2010 in quanto sono progettate e costruite per essere montate su un trattore, o su una macchina-base dopo la loro messa in servizio. Risulta possibile considerarle *quasi macchine* nei termini di cui all'articolo 2, comma 2, lettera g del decreto legislativo n. 17 del 27 gennaio 2010, solo se tali attrezzature mancano di taluni elementi necessari all'assolvimento della applicazione per la quale sono stati progettati e costruiti, quali ad esempio i sistemi di collegamento fisico meccanico al trattore o alla macchina di base. Ma, per diventare attrezzature intercambiabili, devono essere sottoposte ad una ulteriore fase di progettazione e costruzione che consiste ai sensi dell'art. 10 del D. lgs. 17/10

a) nel preparare la documentazione tecnica pertinente di cui all'allegato VII, parte B ossia un fascicolo di costruzione il cui contenuto è ivi dettagliatamente disciplinato;

b) nel preparare le istruzioni per l'assemblaggio che sarà garantito mediante la realizzazione ad esempio di sistemi di collegamento fisico meccanico al trattore o alla macchina di base nei termini di all'allegato VI del D. Lgs. 17/10;

c) nel redigere la dichiarazione di incorporazione di cui all'allegato II, parte 1, sezione B.

Infine qualora il titolare dell'azienda agricola costruisca in proprio tale tipo di attrezzatura e la metta in servizio a disposizione dei propri dipendenti, o soci o collaboratori, è tenuto a seguire le procedure previste all'articolo 3 del citato decreto legislativo n. 17/2010. In sintesi deve:

a) accertarsi che la cesta soddisfi i pertinenti requisiti essenziali di sicurezza e di tutela della salute indicati nell'allegato I;

b) accertarsi che il fascicolo tecnico di cui all'allegato VII, parte A, sia disponibile;

c) fornire in particolare le informazioni necessarie, quali ad esempio le istruzioni;

d) espletare le appropriate procedure di valutazione della conformità ai sensi dell'articolo □;

e) redigere la dichiarazione CE di conformità ai sensi dell'allegato II, parte 1, sezione A, e accertarsi che la stessa accompagni la macchina;

f) apporre la marcatura 'CE'.

Nel manuale di istruzioni devono essere opportunamente riportate, tra l'altro, tutte le informazioni attinenti i rischi residui, gli avvisi concernenti i comandi e gli indicatori di funzionamento, le indicazioni sulle condizioni di marcia

nei tratti in pendenza e in curva, le informazioni concernenti i rischi connessi agli accessori e al loro uso, quelli inerenti alla movimentazione dei carichi ecc.
I comandi del mezzo devono essere protetti contro l'azionamento accidentale e devono ritornare in posizione neutra al rilascio dell'organo di comando; inoltre, deve esservi congruità tra l'azione di comando e l'azione comandata ossia coerenza con i movimenti impressi al trattore (v. Circ. Min. lav. n. 8 del 24/05/2012)
Oltre a tale problematica il Ministero del lavoro è intervenuto con propria circolare, la n. 44 del 22 ottobre 2010, in merito ad un'altra ipotesi di capovolgimento legata soprattutto ai trattori agricoli o macchine similari quali le moto agricole di costruzione non recente che risultano spessissimo prive di appropriate misure di protezione e ha indicato nell'adeguamento la misura da seguire con priorità indifferibile per garantire i necessari livelli di sicurezza per gli operatori che ne sono alla guida.
A questo riguardo chiarisce che:

- l'obbligo dell'adozione di appropriate misure di protezione (dispositivi di protezione in caso di capovolgimento e cinture di sicurezza) riguarda i fabbricanti nel momento in cui immettono sul mercato gli esemplari di nuova produzione (art. 23, co. 1 del D. Lgs. 81/08 e All. I del D. Lgs. 17/10),
- l'obbligo di adeguare quelle già in servizio spetta agli utilizzatori - fatte, beninteso, salve le questioni di natura contrattuale tra costoro, in quanto acquirenti, e i fabbricanti (art. 71, co. 4, 5 e 6 del D. Lgs. 81/08).

Proprio a seguito delle istanze sollevate dal Ministero del Lavoro, rispetto ai trattori costruiti prima del recepimento in Italia della prima direttiva macchine, la 8□/3□2/CEE, sono state prodotte nel marzo 2011 dal gruppo di lavoro istituito presso l'Inail ex Ispesl delle Linee Guida sull'adeguamento dei trattori agricoli o forestali ai requisiti minimi di sicurezza previsti in via generale dall'all. V del d. lgs 81/08 che riguarda proprio quelle attrezzature di lavoro costruite in assenza di disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle direttive comunitarie di prodotto, o messe a disposizione dei lavoratori antecedentemente alla data della loro emanazione.
In pratica **obiettivo** del documento è quello di fornire dei riferimenti tecnici in grado di supportare gli operatori del settore (datori di lavoro, lavoratori autonomi, organi di controllo, ecc.) nel processo di adeguamento dei trattori agricoli o forestali in servizio in quanto, a cagione anche di una serie di contingenze , una delle quali è rappresentata dalla mancata disponibilità di precisi indirizzi tecnici-costruttivi, l'obbligo di adeguamento risulta essere diffusamente disatteso.
Le indicazioni sono:

**A) Installare protezioni rimovibili solo con appositi attrezzi quali**

1) Griglie di protezione di organi in movimento quali cinghie, ventole di raffreddamento,

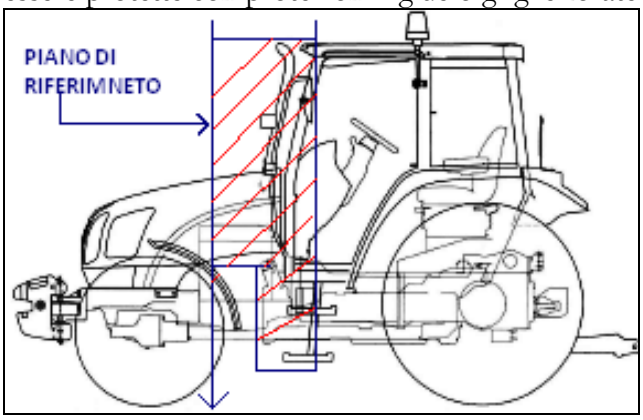
*Griglia protettiva installati in corrispondenza di organi in movimento*

2) Protezioni per la presa di potenza e uso di albero cardanico dotato di apposite protezioni.

**Il riferimento rispetto a questo tipo di intervento di protezione è il punto 6.1 Parte I Allegato V al D. Lgs. 81/08 e il rischio che si deve prevenire è il danno dovuto al contatto con parti meccaniche in movimento del mezzo.**

**B) Installare protezioni contro i rischi di contatti e prossimità a danno dei lavoratori**

Secondo il D. Lgs. 81/08, punto 8.1 Parte I Allegato V al D. Lgs. 81/08 le parti di un attrezzatura di lavoro a temperatura elevata devono essere protette contro i rischi di contatto o prossimità al fine di evitare eventuali danni. Nei trattori agricoli o forestali le parti calde che possono comportare un potenziale rischio di ustione possono essere protette con protezioni rigide o griglie forate e si individuano all'interno della zona critica sotto indicata:




*Zona all'interno della quale le superfici calde devono essere protette contro il rischio di contatto*

**C) Installazione di dispositivi per l'accesso sicuro al posto di manovra.**

**Ai sensi dell'allegato V al D. Lgs. 81/08, punto 3.1.13 Parte II Allegato V al D. Lgs. 81/08 i posti di manovra devono potersi raggiungere senza pericolo e pertanto è necessario dotarli di adeguati mezzi di accesso quali gradini, maniglie e corrimani di adeguate dimensioni onde evitare i danni provocati dal raggiungi-mento difficoltoso del posto di manovra:**

*Maniglie e gradini predisposti per agevolare l'accesso al posto di manovra del trattore*

**D) Limitare l'accesso al posto di manovra al personale addetto:**

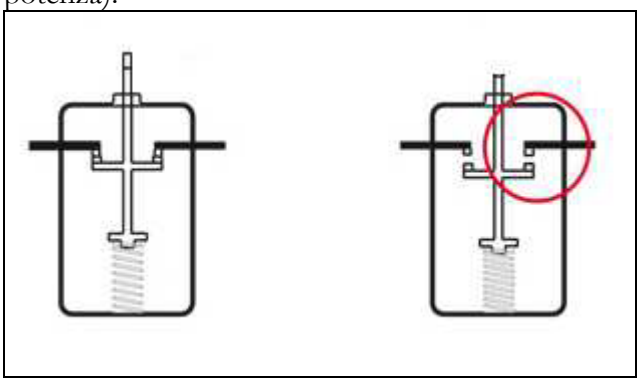
**Ai sensi del punto 2.6 Parte II Allegato V al D. Lgs. 81/08 al fine di evitare i danni provocati dall'accen-sione non autorizzata del mezzo** devono avere libero accesso ai dispositivi di accensione dei trattori solo gli

operatori formati ed autorizzati per il loro utilizzo e nel caso il dispositivo di accensione non possa essere disinserito in assenza di guidatore ma rimanga accessibile a chiunque occorre prevedere apparati di protezione del dispositivo stesso per limitarne l'accesso al solo personale autorizzato.

**E) I dispositivi di comando non devono causare rischi supplementari**

Al fine di evitare l'avviamento accidentale del motore, il punto 2.1 Parte I Allegato V al D. Lgs. 81/08 prevede che i dispositivi di comando non devono comportare rischi derivanti da una manovra accidentale, per cui deve essere impossibile avviare il motore del trattore se tale operazione rischia di provocarne uno spostamento incontrollato che può determinare situazioni pericolose.

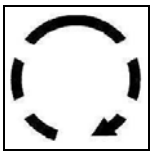
Si possono installare dispositivi di interblocco direttamente collegati al sistema di avviamento del motore e posizionati in prossimità del pedale della frizione e della leva di innesto di movimento della P.D.P. (Presa di potenza).



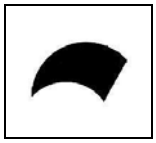
*Esempio di sensore meccanico ad azionamento positivo*

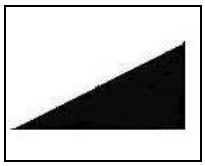
**F) I comandi devono essere contrassegnati adeguatamente.**

Ai sensi del punto 2.1 Parte I Allegato V al D. Lgs. 81/08 è necessario che i dispositivi di comando di un'attrezzatura di lavoro aventi un'incidenza sulla sicurezza siano chiaramente visibili, individuabili ed eventualmente contrassegnati in maniera appropriata.

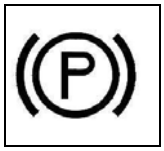


Avviamento

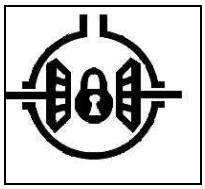




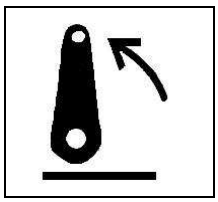
Acceleratore variazione continua lineare e rotativa

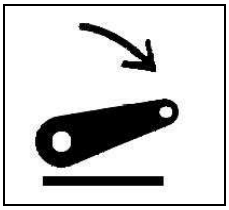


Freno di stazionamento

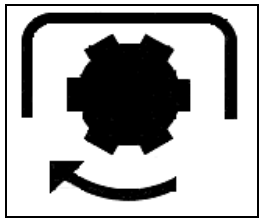


Bloccaggio differenziale





Meccanismo di sollevamento: Posizione alzata e abbassata



Presa di movimento: posizione di funzionamento

**G) Requisiti di visibilità**

Ai sensi del punto 2.6 Parte II Allegato V al D. Lgs. 81/08 al fine di evitare l'investimento o il capovolgimento è necessario che su ogni trattore, sia esso a ruote o a cingoli, siano installati un dispositivo ausiliario per migliorare la visibilità posteriore e dei dispositivi di illuminazione adeguati al lavoro da svolgere.

Tutti i trattori immatricolati devono essere dotati di: proiettore anabbagliante, indicatore luminoso di direzione, segnale di pericolo, luce di arresto, dispositivo d'illuminazione della targa, luci di posizione anteriore e posteriore, catadiottro posteriore, girofaro.

*Posizione in altezza dei proiettori anabbaglianti*

*Posizione in larghezza delle luci di arresto posteriori*

**H) Per i trattori dotati di sedile non predisposto con punti di ancoraggio per cinture di sicurezza un'altra Linea Guida sull'adeguamento dei sistemi di ritenzione del conducente elaborata nel luglio 2009 dall'INAIL ex ISPESL** ha indicato quale misura di adeguamento la sostituzione del sedile esistente con uno nuovo dotato di punti di ancoraggio per cinture di sicurezza e avente le caratteristiche di seguito riportate:

1) Dimensioni di guida tali da garantire un idoneo posizionamento nel posto di guida del trattore;

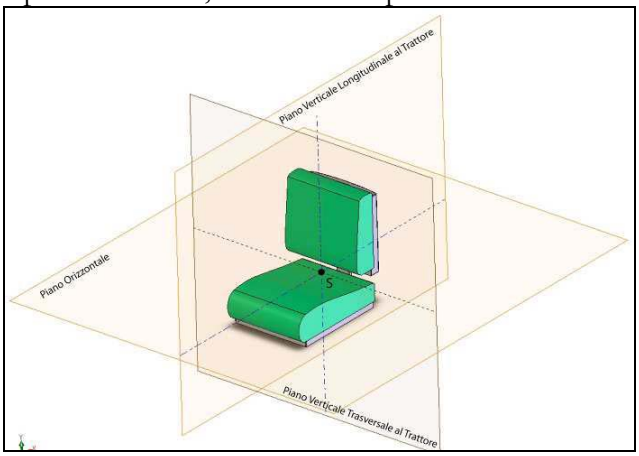
2) Identica posizione del nuovo sedile rispetto a quello esistente. In particolare dovrà essere garantita la stessa distanza verticale dal punto S del sedile alla pedaliera con una tolleranza massima del 5%.

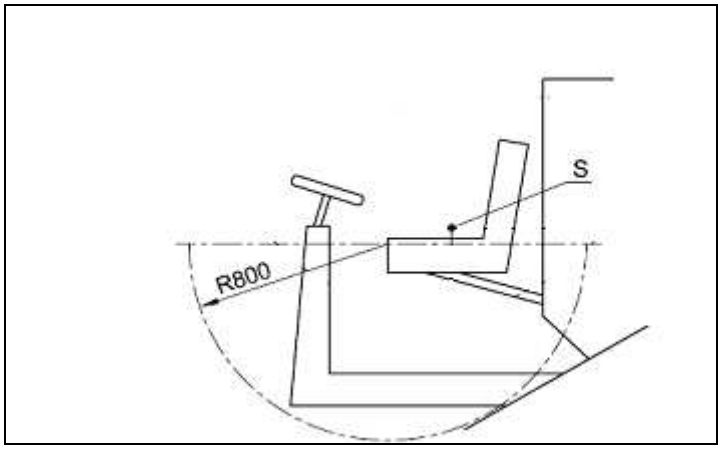
Il punto S è individuato dalla intersezione di tre piani rappresentati in Fig. 8:

--piano orizzontale del sedile, tangente all'estremo superiore della seduta del sedile

--piano verticale, longitudinale rispetto al trattore e passante per la linea di mezzeria del sedile

--piano verticale, trasversale rispetto al trattore e tangente al punto più interno dello schienale del sedile.




*Assonometria e sezione del punto S*

Infine se il sedile è munito di sospensione essa deve essere fissata nella posizione intermedia ed il sedile zavorrato con una massa di 55 kg

Se invece si tratta di trattore dotato di sedile che presenta punti di ancoraggio per le cinture di sicurezza è necessario procedere al montaggio di idonee cinture di sicurezza secondo le indicazioni fornite dal manuale d'uso e istruzione del trattore, se presenti, o in accordo alle informazioni tecniche fornite dal produttore della cintura.

Nel caso di attacco della cintura direttamente sul sedile, affinché il sistema cintura possa essere efficace occorre che il sedile sia adeguatamente fissato al telaio del trattore (struttura portante) attraverso una specifica piastra di ancoraggio o altro sistema idoneo.

La tipologia di cintura più utilizzata è quella addominale a due punti di attacco.

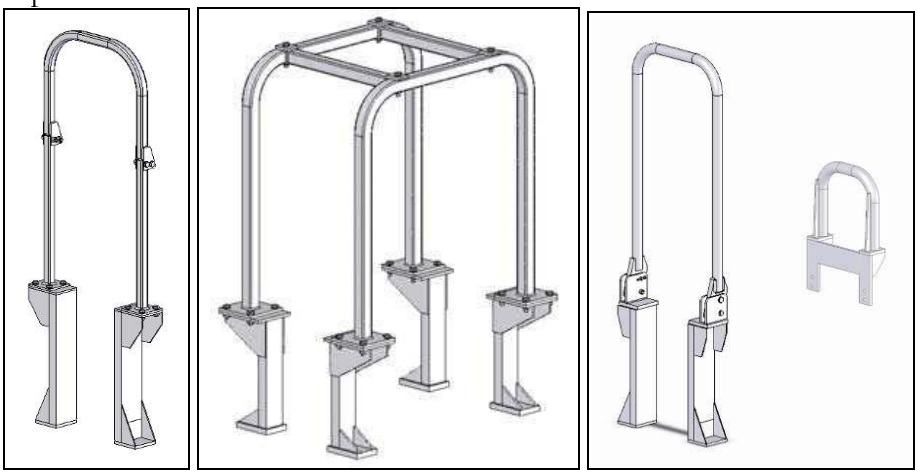
*Cintura impiegata su trattori*

**I) Strutture di protezione contro il ribaltamento del trattore.**

In ottemperanza alle indicazioni previste dal punto 2.4 dell'All. V del D. Lgs. 81/08 nel quale è richiamata la necessità di limitare i rischi derivanti dal ribaltamento delle attrezzature di lavoro mobili con lavoratore o lavoratori a bordo mediante l'adozione di particolari misure, è stata elaborata una Linea Guida specifica sempre dall'INAIL nel maggio 2011 che elenca i requisiti di sicurezza e di verifica per la costruzione e l'installazione di telai di protezione in caso di ribaltamento nonché dei relativi dispositivi di attacco per trattori agricoli o forestali già immessi sul mercato, appartenenti alle seguenti categorie:

1. ***trattori a ruote a carreggiata stretta***
2. ***trattori a ruote standard***
3. ***trattori a cingoli***

La struttura di protezione nei suoi elementi essenziali si compone di un telaio a due o quattro montanti e di un dispositivo di attacco.



*Veduta d'insieme delle strutture di protezione a due montanti posteriori, a due montanti anteriori e a quattro montanti.*

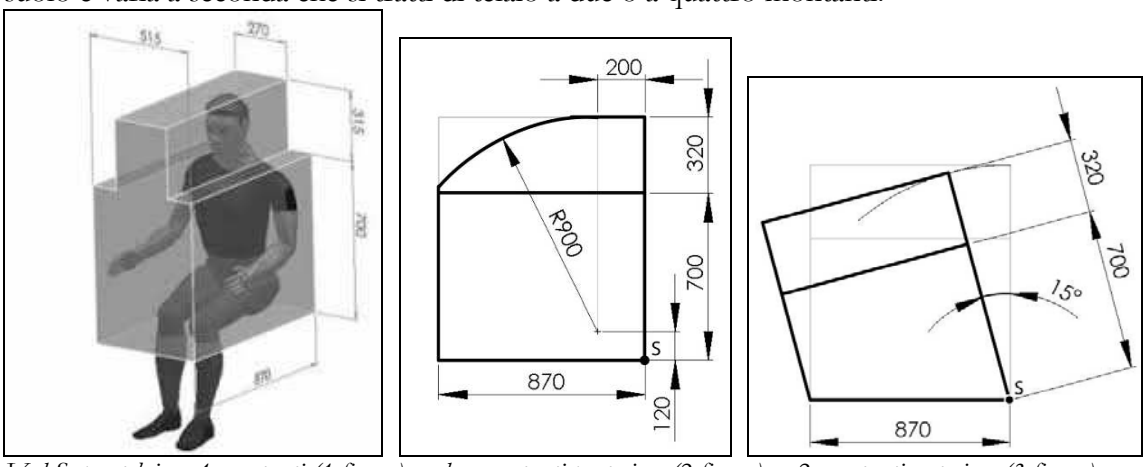
La progettazione delle strutture di protezione riportate nella linea guida citata è stata effettuata attraverso una metodologia di analisi che ha preso in considerazione diversi aspetti:

1. individuazione delle tipologie di trattori e loro suddivisione in classi di massa;
2. definizione e quantificazione dei parametri di interesse ai fini della progettazione;
3. conformazione e dimensionamento dei telai a due o quattro montanti;
4. conformazione e dimensionamento dei dispositivi di attacco al trattore;
5. realizzazione di un modello agli elementi finiti per la simulazione delle prove statiche di cui alle specifiche direttive comunitarie.

Ai fini degli adeguamenti previsti, la scelta fra le diverse conformazioni dei telai di protezione (a due montanti anteriore o posteriore, abbattibile o meno, o a quattro montanti), sempre nell'ambito della classificazione per massa dei trattori, deve essere effettuata anche in relazione alla disponibilità di idonei punti di ancoraggio. Importanti sono anche i dispositivi di attacco che consentono il collegamento fisico–meccanico del telaio realizzato ai punti di ancoraggio sul trattore. Per le specifiche inerenti la scelta del tipo di telaio di protezione si rimanda alle schede tecniche contenute negli Allegati I e II alla linea guida citata.
In linea generale in funzione del tipo di trattore su cui il telaio deve essere realizzato le schede contengono i seguenti dati utili ai fini della loro corretta realizzazione:

1. materiali da utilizzare;
2. numero, dimensioni e spessori dei tubolari;
3. numero, dimensioni e spessori delle piastre;
4. numero, tipologie e classi di viti/bulloni.

Nello specifico le schede tecniche si riferiscono a telai di protezione a due montanti posteriori, fissi o abbattibili, a due montanti anteriori, fissi o abbattibili ed a quattro montanti. Nel caso di telai a due montanti anteriori, fissi o abbattibili, è prevista la realizzazione di un telaio rigido posteriore avente la funzione di garantire, in caso di ribaltamento, la non intrusione del cosiddetto *piano di terra* col quale si intende la superficie sulla quale il trattore, dopo il ribaltamento, è supposto giacere nel *V.d.S. - Volume di Sicurezza*. Con volume di sicurezza o zona libera si indica invece il volume che consente all'operatore di non rimanere schiacciato tra le parti costituenti il trattore ed il suolo e varia a seconda che si tratti di telaio a due o a quattro montanti.



*V.d.S. per telaio a 4 montanti (1 figura), a due montanti posteriore (2 figura), a 2 montanti anteriore (3 figura)*

Il materiale indicato nelle schede tecniche per la costruzione dei telai è l'Fe 360 C. La designazione C del materiale non deve ritenersi vincolante; può quindi essere impiegato un acciaio qualunque della serie Fe 360. Sempre in riferimento alla tipologia di acciaio, si evidenzia che la designazione Fe 360 è corrispondente alle designazioni S235 e St 37.
Per quanto concerne le dimensioni riportate nelle schede tecniche queste presentano una tolleranza max del ±5%.
**Passando invece ai trattori agricoli costruiti in piena armonia con le disposizioni contenute nella Direttiva macchine 2006/42/CEE si sottolineano le specifiche in essa contenute inerenti il tipo di struttura protettiva prevista:**
Il loro posto di guida deve essere dotato di sistemi di ritenuta del conducente; normalmente, una cintura lombare che trattiene l'operatore all'interno della cabina, in ossequio a quanto richiesto dalla norma ISO 3471 relativa alle strutture di protezione contro il ribaltamento (Rops). Il sistema Rops è una cabina per l'operatore progettata e costruita con una struttura atta a resistere a più ribaltamenti completi del mezzo.
La cintura deve svolgere la funzione di impedire la fuoriuscita, accidentale o volontaria, dell'operatore in caso di ribaltamento laterale del mezzo. Sempre in questo ambito, le esperienze in campo hanno ampiamente dimostrato che le strutture di protezione "ROPS", qualora l'operatore rimanga al loro interno, sono sufficientemente robuste e tali da garantire l'incolumità dell'addetto in caso di ribaltamento accidentale della macchina.
Tuttavia poiché è necessario prendere in esame *«l'uso della macchina in modo diverso da quello indicato nelle istruzioni per l'uso, ma che può derivare da un comportamento umano facilmente prevedibile»* (direttiva 2006/42/CE, Allegato I, paragrafo 1.1, punto 1.1.1.i) a livello europeo non si è trascurata la circostanza che i costruttori di trattori a lungo non hanno tenuto in considerazione i rischi per l'operatore conseguenti al rovesciamento accidentale del mezzo rendendo non più conformi e sicuri tali mezzi ai fini della direttiva macchine □8/37/CE. E' opportuno però sottolineare che ad

oggi non esiste ancora una norma tecnica di tipo "C" applicabile ai trattori che risulti armonizzata alla nuova direttiva 2006/42/CE.
Con questa premessa e considerazione, in merito ai requisiti essenziali supplementari connessi con la mobilità dei trattori, la nuova direttiva macchine ha imposto al fabbricante di considerare separatamente il rischio di "ribaltamento" (o *tipover* ), da quello di "rovesciamento laterale" (o *roll over*); infatti, l'Allegato I, punto 3.4.3, imponendo che: *«Quando per una macchina semovente con conducente/operatore/i o altra/e persona/e trasportati esiste il rischio di ribaltamento o rovesciamento laterale essa deve essere munita di una struttura di protezione appropriata, se ciò non accresce i rischi»*.
Questa distinzione, rispetto alla precedente direttiva □8/37/CE, è stata introdotta in accordo all'attuale stato dell'arte che, per alcune macchine, ha previsto dispositivi di protezione differenti:
a) ROPS (*roll-over protection structure*), per il ribaltamento laterale (soprattutto);
b) TOPS (*tip-over protection structure*), per il rovesciamento laterale;
c) FOPS (*fall over protective structure*), per riparare l'operatore dalla caduta di gravi (oggetti o materiali).
Pertanto, il precedente requisito di sicurezza è stato modificato in maniera sostanziale dalla nuova direttiva 2006/42/CE che ha richiesto, infatti, che la macchina sia munita di "idonea struttura di protezione" (ROPS o TOPS), non essendo più sufficiente, per il soddisfacimento dei requisiti dell'Allegato I, la sola predisposizione dei "punti di ancoraggio".
In ogni caso deve essere garantita il più possibile la compatibilità con le abitudini di guida degli addetti. A questo proposito l'All. VIII dell'Accordo Stato – Regioni del 22 febbraio 2012 prevede per il corso formativo relativo ai trattori agricoli un ammontare di ore, diversificato a seconda che il trattore abbia le ruote o i congoli, rispettivamente di 8 o 13 ore.
Quanto detto vale anche per i **carrelli industriali** muniti di forche.

*Carrelli industriale munito di forche frontali*

Rispetto ai requisiti minimi dei corsi di formazione dei conducenti di queste ultime attrezzature l'All. VI dell'Accordo Stato – Regioni del 22 febbraio 2012 prevede un numero complessivo di ore pari a 12 ripartite sempre su tre moduli, normativo, tecnico e pratico.
Tutti i corsi di formazione base per le attrezzature citate prevedono una verifica intermedia dopo la frequenza dei moduli normativo e tecnico e invece una verifica finale che serve per il conseguimento dell'attestato al termine del modulo pratico. La frequenza minima deve essere del □0% del monte ore complessivo. Ciò vale per tutti i corsi di formazione inerenti le attrezzature di lavoro citate.
In base poi alla Circ. del Ministero del Lavoro n. 12 dell'11/03/12 punto 2, il conseguimento della specifica abilitazione alla loro conduzione è necessaria anche per il caso di utilizzo saltuario delle stesse.
Per i carrelli industriali, muletti o carrelli elevatori atti a sollevare, trasportare, accatastare, immagazzinare in scaffalature merci di qualsiasi genere, è previsto un ulteriore obbligo: coloro che sono incaricati della loro guida vanno sottoposti ai sensi dell'art. 41, co. 4, del D. Lgs. 81/08 ad accertamenti sanitari volti a rilevare l'assenza di sostanze psicotrope o stupefacenti. Tale obbligo ha avuto una gestazione molto lunga. Infatti era stato introdotto fin dal 1□□0 dall'art. 125 del DPR 30□/□0 che aveva configurato, nel caso di sua violazione, un reato contravvenzionale punito con la pena alternativa dell'arresto da 2 a 4 mesi o dell'ammenda da 5.160 a 25.000 euro ma era rimasto lettera morta in quanto, per l'individuazione delle categorie di lavoratori destinatari del test antidroga, demandava ad un decreto del Ministero del Lavoro di concerto col Ministero della Salute che ha visto la luce solo il 30 settembre 2007 sotto forma di provvedimento della Conferenza Stato – Regioni. Tra i destinatari vi sono, fra gli altri, proprio i lavoratori addetti alla guida di macchine movimento merci che, per interpretazione

finora unanime delle Regioni Piemonte[7], Lombardia[8] e Veneto[9], si individuano negli operatori alla guida di muletti o carrelli elevatori quand'anche li utilizzino per tempi brevi nell'arco della giornata/settimana, purché l'attività rientri tra i compiti lavorativi. A maggior ragione quindi, nel caso che qui interessa, si ribadisce l'importanza che il titolare dell'azienda Primula individui fin da subito i lavoratori impiegati in tali attività, anche in base alla determinazione dei tempi cui i lavoratori sono in queste impiegati, nell'ambito del processo di valutazione dei rischi, e ne dia evidenza nel documento di valutazione dei rischi al fine di attivare per tempo i relativi protocolli sanitari. Questi ultimi però partono innanzitutto dalla nomina del medico competente destinatario, in base al successivo Provvedimento Stato – Regioni del 18 settembre 2008 che ha fissato le procedure da seguire per effettuare tali controlli, non solo dell'elenco dei lavoratori da sottoporre al drag test ma anche degli accertamenti di primo livello.
Ad oggi invece chi utilizza trattori non deve essere sottoposto ad accertamenti per l'assunzione di sostanze stupefacenti in quanto per la conduzione su strada di tutte le macchine agricole (inclusi i trattori) è richiesta la patente di tipo B mentre nell'elenco fornito dal provvedimento stato – regione del 30 settembre 2007 All. I, solo i conducenti di veicoli che richiedono la patente di categoria C, D ed E devono sottoporvisi. La regione Lombardia[10] in merito ha precisato che per essere considerati macchine per la movimentazione merci, e quindi rientranti nell'obbligo, devono avere in dotazione attrezzature supplementari di sollevamento (es. ruspa o sollevatore) immatricolati e targati a tale scopo. Solo in questo caso i conducenti del trattore devono essere sottoposti agli accertamenti. Nulla è detto invece per i carri raccogli frutta non ricompresi nell'elenco di cui al Provvedimento del 30 settembre 2007 per cui per i lavoratori che sono addetti alla guida di questi mezzi non sono assoggettabili al test di screening per l'accertamento dello stato di tossico dipendenza.
Invece per ciò che attiene al livello di vibrazioni trasmesso dalle suddette attrezzature al corpo interno dei lavoratori addetti alla loro manovra, per espressa previsione dell'art. 306 del D. Lgs. 81/08 il solo settore agricolo e forestale beneficia di una proroga rispetto all'obbligo del rispetto dei valori limite di esposizione a rischi da vibrazioni in quanto esso entrerà in vigore il 6 luglio 2014.

**Conseguenze nel caso d'intervento dell'organo di vigilanza**.
Poiché si è verificato un grave infortunio all'interno dell'azienda Primula è intervenuto l'organo di vigilanza che ha disposto il sequestro di alcune attrezzature. Innanzitutto va specificato qual è l'organo di vigilanza competente ad intervenire nel caso di infortunio nel settore agricolo come avvenuto nel caso de quo. A questo proposito per quanto attiene alla sicurezza nei luoghi di lavoro vale il riparto delle competenze in materia di vigilanza previsto dall'art. 13, co. 2, del D. Lgs. 81/08. Agli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro spetta la competenza in tale materia solo in specifici settori ivi indicati quali:
*a)* attività nel settore delle costruzioni edili o di genio civile e più in particolare lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione e risanamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura e in cemento armato, opere stradali, ferroviarie, idrauliche, scavi, montaggio e smontaggio di elementi prefabbricati; lavori in sotterraneo e gallerie, anche comportanti l'impiego di esplosivi;
*b)* lavori mediante cassoni in aria compressa e lavori subacquei.
Al di fuori di tali settori e/o comparti la competenza in materia di sicurezza sul lavoro spetta in via generale alle ASL. Pertanto l'intervento a seguito dell'infortunio sul lavoro avvenuto nell'azienda Primula e i conseguenti rilievi prescrizionali derivanti dal sequestro delle attrezzature per mancanza o rimozione dei dispositivi di sicurezza dalle attrezzature impiegate è di competenza del servizio prevenzione dell'ASL. Poiché si parla di grave infortunio l'ipotesi di reato su cui si incentreranno le indagini preliminari compiute dagli ispettori ASL in qualità di ufficiali di polizia giudiziaria, incaricati ai sensi dell'art. 55 c.p.p. di raccogliere le prove, è il quello di lesioni colpose gravi regolato dall'art. 5□0 co. 3, del c.p.. Ipotesi per la quale il primo indiziato è il titolare dell'azienda Primula in quanto datore di lavoro tenuto ai sensi dell'art. 71, co. 4, lett. a) n. 1 – 2 e 3 del D. Lgs. 81/08 a garantire che le attrezzature di lavoro siano:
*1)* installate ed utilizzate in conformità alle istruzioni d'uso;

[7] Si veda la D.G.R. Piemonte n. 13-10928 del 09/03/2009
[8] FAQ su accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope negli ambienti di lavoro – Regione Lombardia – settembre 2009
[9] Parere Regione Veneto n. 672140 del 27 dicembre 2010
[10] Vedi punto 7 faq n. 7

*2)* oggetto di idonea manutenzione al fine di garantire nel tempo la permanenza dei requisiti di sicurezza di cui all'articolo 70 e siano corredate, ove necessario, da apposite istruzioni d'uso e libretto di manutenzione;
*3)* assoggettate alle misure di aggiornamento dei requisiti minimi di sicurezza stabilite in virtù dell'obbligo generale sancito dall'art. 18, co. 1, lett. z, del D. Lgs. 81/08 di aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro, o in relazione al grado di evoluzione della tecnica della prevenzione e della protezione.
Inoltre per essere stato individuato come grave si ragionevolmente ritenere che dall'infortunio è derivata o una malattia che ha messo o sta mettendo in pericolo la vita del lavoratore offeso, ovvero una malattia o un'incapacità di attendere alle ordinarie occupazioni per un tempo superiore ai quaranta giorni o ancora si è prodotto un indebolimento permanente di un senso o di un organo. La pena proprio in conseguenza del tipo di lesione è della reclusione da uno a sei mesi o della multa da euro 123 a euro 61 e poiché non si tratta di un reato contravvenzionale punito con la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda ma di un delitto con pena detentiva o multa non può applicarsi la procedura prescrizionale prevista dal D. Lgs 758/4 che prevede in caso di regolarizzazione l'ammissione in via amministrativa ad ¼ del massimo dell'ammenda di legge. La competenza è direttamente in capo alla Procura della Repubblica del luogo in cui è avvenuto l'infortunio durante la fase delle indagini preliminari, al termine delle quali, una volta mossa l'azione penale dal P.M., spetta al G.I.P. e G.U.P. del Tribunale in composizione monocratica.
Pertanto si comprende coma mai gli ispettori, anche al fine di evitare che la situazione in atto possa comportare ulteriori gravi conseguenze riguardo l'incolumità fisica degli altri lavoratori sottoposti, a causa delle macchine non conformi alle Direttive specifiche presenti in azienda, ad elevato rischio infortunistico, abbiano proceduto nelle more dell'intervento dell'Autorità Giudiziaria, subito al sequestro preventivo ex art. 321 c.p.p..
Tale tipo di sequestro prevede a garanzia dei diritti della difesa che il verbale redatto a cura degli Ufficiali di Polizia Giudiziaria (gli ispettori ASL), venga trasmesso al Procuratore della Repubblica entro il termine di 48 ore, ai fini del riesame del provvedimento per la conseguente successiva convalida. Anche le cose sequestrate debbono essere trasmesse, entro il suddetto termine, al Procuratore della Repubblica (salvo, ovviamente il caso, come quello in questione, in cui trattandosi di cose non facilmente trasportabili, sia stato nominato il custode) ai fini del riesame e successiva convalida da parte del giudice competente.
E' da rilevare che possono essere nominati custodi lo stesso imputato, la persona offesa dal reato ed i prossimi congiunti dell'uno e dell'altra.
Se si tratta o si sceglie, come in questo caso, di non trasportare le cose sequestrate lontano dal luogo dell'infortunio si deve provvedere alla loro descrizione e alla loro indisponibilità anche con l'opposizione dei sigilli.
E' obbligatoria la formalizzazione della nomina del difensore (di fiducia o d'ufficio) ma non la sua presenza, inoltre, anche se la persona sottoposta alle indagini non è presente, si procede all'atto del sequestro senza altra formalità se non il rilascio del verbale di sequestro con annesso verbale **di prescrizione,** rilasciato ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. N. 758/4, dal quale si prospettano le violazioni commesse dal titolare dell'azienda Primula e le condizioni che determinano un'alta probabilità di eventi infortunistici. Esso viene redatto in tre copie originali di cui :

- una viene consegnata al custode nominato,
- una all'autorità giudiziaria,
- una trattenuta agli atti del procedimento.

Con riferimento al sequestro preventivo il dissequestro è immediatamente disposto a richiesta del Pubblico Ministero o dell'interessato quando risultano mancanti, anche per fatti sopravvenuti, le condizioni di applicabilità previste dal comma 1 dello stesso art. 321 c.p.p. precisamente sono venute meno le esigenze di prevenzione in quanto l'area risulta bonificata, le violazioni sanate e non vi è dubbio sulla appartenenza della cosa sequestrata.
Nel corso delle indagini preliminari provvede il pubblico ministero con decreto motivato, che è notificato a coloro che hanno diritto di proporre impugnazione [322-bis cpp]. Se vi è richiesta di revoca dell'interessato, il pubblico ministero, quando ritiene che essa vada anche in parte respinta, la trasmette al giudice, cui presenta richieste specifiche nonché gli elementi sui quali fonda le sue valutazioni. La richiesta è trasmessa non oltre il giorno successivo a quello del deposito nella segreteria.
Altro provvedimento importante oltre al sequestro preventivo appena delineato è la sospensione temporanea dell'attività dell'azienda Primula predisposta ai sensi dell'art. 14 del D. Lgs. 81/08. Essa può riguardare o l'intera azienda o una parte di essa, precisamente, un solo reparto della stessa, o, nel caso in cui vi fossero più unità produttive solo quella oggetto dell'intervento ispettivo. Due possono essere le circostanze che consentono l'attivazione di quest'ultimo provvedimento che, si ribadisce, per il solo settore della cantieristica edile, stradale e

ferroviaria e lavori subacquei in cassoni ad aria compressa, vede competenti in materia di sicurezza non solo le ASL ma anche gli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro che invece sono gli unici competenti in ambito lavoristico.
La prima ipotesi di sospensione è il riscontro in azienda di personale non risultante dalla documentazione obbligatoria in misura pari o superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro, la seconda ricorre in caso di gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro contenute, in attesa del Decreto del Ministero del lavoro, adottato sentito il Ministero dell'interno e la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, nell'**Allegato I** del D. Lgs. 81/08.
La reiterazione, nel caso dell'azienda Primula, può aversi solo se, nei cinque anni precedenti i rilievi prescrizionali appena accertati, il titolare abbia commesso altre violazioni, oggetto di prescrizione obbligatoria da parte dell'organo di vigilanza, ottemperate o accertate con sentenza definitiva, purché si tratti di più violazioni della stessa indole. Si considerano della stessa indole le violazioni della medesima disposizione e quelle di disposizioni diverse individuate, in attesa della adozione del decreto citato, nell'Allegato I del D. Lgs. 81/08.
In considerazione del fatto che a seguito dell'accertamento condotto dagli ispettori ASL non risulta elaborata dal titolare dell'azienda alcuna documentazione di prevenzione e che, se l'azienda fosse stata oggetto di precedente ispezione sempre inerente la sicurezza sicuramente, tali carenze documentali sarebbero già state rilevate e fatte regolarizzare, si può ipotizzare che la sospensione predisposta sia del primo tipo ossia riguardi **l'impiego di personale non in regola, cd. in nero, in percentuale superiore al 20 per cento del totale dei lavoratori presenti in azienda.**
Pertanto poiché tale provvedimento è inerente la regolarità dei rapporti di lavoro la competenza ad emanarlo è esclusivamente posta in capo agli ispettori del Ministero del Lavoro i quali per applicarlo o sono intervenuti congiuntamente agli ispettori ASL durante il sopralluogo di verifica immediatamente susseguente l'infortunio sul lavoro accaduto nell'azienda Primula o l'hanno predisposto a seguito di segnalazione tempestiva dei colleghi dell'ASL. Questa seconda ipotesi, più verosimile, è disciplinata dallo stesso art. 14, co. 1, del D. Lgs. 81/08 che prevede che l'esercizio del potere sospensivo può avvenire anche su segnalazione di altri Enti. Come ha chiarito però il Ministero del Lavoro nella Circ. n. 33 del 10/11/200 la segnalazione è di per sé sufficiente per far adottare il provvedimento sospensivo solo se ne viene salvaguardata la natura cautelare che può dirsi preservata solo se la essa, pervenga con qualsiasi mezzo, via fax o e-mail certificata, alla DTL di competenza entro sette giorni dalla data dell'accertamento.
Ma occorre un'altra precisazione: per poter adottare legittimamente la sospensione i lavoratori risultati non regolari rispetto al totale di quelli presenti in azienda devono essere almeno sette ossia più del 20 per cento di circa trentuno. A questo proposito va evidenziato che il requisito della subordinazione non costituisce elemento essenziale in coerenza con il complessivo assetto del D. Lgs. 81/08 che ha voluto dettare regole uniformi in materia prevenzionistica prescindendo dalla tipologia di impiego dei lavoratori nell'impresa. Pertanto potranno considerarsi irregolari tutti quei lavoratori rispetto ai quali non è stata effettuata la comunicazione al Centro per l'impiego ovvero non siano stati effettuati gli adempimenti previsti dall'art. 23 del DPR 1124/65 rispetto a soggetti quali soci o coadiuvanti familiari e conseguente iscrizione alla gestione separata INPS.
Tuttavia proprio di recente, precisamente in data 10 giugno 2013, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha emanato la lettera circolare n. 10478/2013 con indicazioni proprio rispetto ai collaboratori familiari che operano tra l'altro nel settore dell'agricoltura (sono compresi anche il settore commercio e artigianato).
In particolare, gli ispettori destinatari della circolare sono tenuti a considerare le prestazioni rese dai collaboratori familiari, pensionati, parenti o affini dell'imprenditore, quali collaborazioni occasionali di tipo gratuito, tali da non richiedere né l'iscrizione nella Gestione previdenziale di competenza, né la riconduzione alla fattispecie della subordinazione purché non vi sia sistematicità e continuità nei compiti espletati. La non sistematicità e quindi occasionalità della prestazione resa si ravvisa mediante un parametro oggettivo che è fissato in 0 giorni nel corso dell'anno fruibili anche in ore pari a 720.
Questo chiarimento però stava avendo un impatto decisivo e destrutturante sui presupposti per l'adozione del provvedimento sospensivo in quanto fino ad allora, stante l'ampia nozione di lavoratore sancita dall'art. 2, co. 1, lett. a) del D. Lgs. 81/08, la base di calcolo per l'applicazione della sospensione ricomprendeva anche i collaboratori familiari rispetto ai quali l'imprenditore non avesse provveduto a formalizzare il rapporto di lavoro nei termini sopra indicati.

Per questo il Ministero è corso ai ripari con un'altra circolare operativa la prot. n. 37/0014184/MA007.A001 del 5 agosto 2013, con la quale ha evidenziato, relativamente ai collaboratori familiari la differenza, tra coloro i quali effettuano le proprie prestazioni in maniera ricorrente e chi le effettua in maniera accidentale nell'azienda

Coloro che la effettuano in via accidentale sono quei soggetti che prestano attività per due o tre giorni al massimo in un mese o comunque per al massimo 10 giornate nell'arco dell'anno.

Questi collaboratori estemporanei, purché si tratti di parenti entro il terzo grado o affini fino al secondo, non vanno assicurati all'INAIL, invece, ai fini del provvedimento sospensivo ex art. 14 del D. Lgs. 81/08 sono a tutti gli effetti inseriti nella base di calcolo da cui ricavare il 20% che dà luogo alla sospensione anche se ovviamente non sono da computarsi nella formazione di quel 20%.

Comunque la valenza di quest'ultima indicazione del Ministero è generale e riguarda tutti i settori non solo quello agricolo dato che il provvedimento sospensivo ha un'applicazione diffusa e non settoriale, inoltre, questa significativa inversione di rotta ministeriale nei confronti dei collaboratori familiari, che incide anche sul provvedimento di maxi sanzione per lavoro sommerso, ha tratto spunto proprio da una serie di disposizioni tra le quali spicca l'art. 74, del D. Lgs. 276/03 riferito proprio al settore agricolo che disponeva che non integrano un rapporto di lavoro autonomo o subordinato le prestazioni rese da parenti o affini fino al quarto grado svolte nel settore agricolo a titolo di aiuto, mutuo aiuto e obbligazione morale senza corresponsione di compenso in modo meramente occasionale e o ricorrente di breve periodo (da intendersi dopo i chiarimenti ministeriali limitato ai □0 giorni).

**Quanto appena specificato non si risolve in un'agevolazione per l'azienda Primula in quanto dalle indicazioni rese si parla di lavoro ordinariamente svolto dai due collaboratori per cui tale rapporto si pone nel solco della ricorrenza e sistematicità, quindi gli obblighi assicurativi e previdenziali permangono tutti e di conseguenza anche le sanzioni nel caso in cui essi non siano stati rispettati.**

Inoltre nell'ipotesi di lavoro irregolare gli effetti della sospensione possono essere fatti decorrere dagli ispettori del lavoro dalle ore dodici del giorno lavorativo successivo ovvero dalla cessazione dell'attività lavorativa in corso che non può essere interrotta, salvo che non si riscontrino situazioni di pericolo imminente o di grave rischio per la salute dei lavoratori o dei terzi.

Un limite al potere di adottare tale provvedimento discende da alcune considerazioni espresse dal Ministero del Lavoro attinenti i risvolti socio economici del provvedimento sospensivo connessi al tipo di attività su cui esso interviene.

Secondo tali raccomandazioni è opportuno non adottarlo quando lo stesso rechi un grave danno agli impianti o alle attrezzature (ad es. attività a ciclo continuo) ovvero ai beni (ad es. frutti giunti a maturazione o allevamento di animali). Il caso dell'azienda agricola Primula rientra proprio in quest'ultima fattispecie poiché si tratta di raccolta di frutti ormai pronti alla commercializzazione, per cui gli ispettori del lavoro potrebbero legittimamente optare per la non adozione del provvedimento sospensivo, anche se, lo si ribadisce, il Ministero nel fornire tali istruzioni operative ai propri funzionari ispettivi si è mantenuto a livello di raccomandazioni non di procedure obbligatorie.

Comunque quand'anche tale provvedimento non venisse adottato il titolare dell'impresa Primula "risparmierebbe" nell'immediato la somma aggiuntiva susseguente alla sospensione pari a 1.500 euro e, non da poco, dal punto di vista economico, le giornate di lavoro andate perdute e non impiegate per la raccolta, l'eventuale perdita dei frutti ormai maturi e non colti, i mancati profitti derivanti dall'impossibilità di vendere ai clienti i frutti rimasti attaccati alle piante in conseguenza del fermo imposto dagli ispettori, eventuali penali per ritardi nelle consegne di determinati quantitativi di prodotto precedentemente promessi tramite accordi con ipermercati o altre imprese rivenditrici. Non verrebbero meno invece le sanzioni abbinate al lavoro non regolare che prescindono dalla sussistenza o meno dei presupposti per adoperare il provvedimento sospensivo. Infatti il titolare della Primula diviene comunque destinatario ad opera degli ispettori del lavoro del verbale unico di conclusione degli accertamenti (da notificarsi entro □0 giorni dall'accertamento) che contiene il provvedimento di diffida obbligatoria ex art. 13 del D. Lgs 124/04 con cui lo stesso è ammesso a pagare il minimo edittale previsto per la violazione consistente nell'aver occupato lavoratori irregolari, pari a 1.500 euro per ogni lavoratore non in regola. A tale somma si aggiungono 37,50 euro, pari ad ¼ di 150 euro, per ogni giornata di occupazione in nero di ciascuno di quegli stessi lavoratori risultati irregolari. Il termine per effettuare tale pagamento "agevolato" è di 30 giorni dalla notifica scaduti i quali si applica l'art. 14 della l. 68□/81 che prevede l'applicazione della maggiorazione pari al doppio del minimo edittale, quindi da 1.500 euro si passa a 3.000 euro per ciascun lavoratore cd. in nero, e 50 euro anziché 37,50 poiché si applica il terzo del massimo edittale. Queste somme così come maggiorate divengono sostitutive delle prime cd. agevolate e devono pagarsi entro l'ulteriore termine di 60 giorni scaduti i quali gli

ispettori del lavoro faranno rapporto all'Ufficio legale e contenzioso del Ministero del Lavoro perché proceda ad emettere l'ordinanza ingiunzione a carico del titolare dell'azienda Primula. La stessa procedura si segue per la sanzioni amministrative relativa alla gestione corretta dei rapporti di lavoro che vanno dall'obbligo disatteso della comunicazione d'assunzione, all'omesso obbligo di consegna della lettera d'assunzione, a quello d'omessa istituzione del LUL (libro Unico del Lavoro), di mancata elaborazione e consegna delle buste paga e versamenti contributivi e assicurativi sempre che per queste ultime violazioni sia scaduto il periodo di riferimento (giorno 16 del mese successivo) pari nel complesso ad altri □75 euro se si paga entro i primi 30 giorni dalla notifica del provvedimento altrimenti come in precedenza vengono maggiorate, applicando il doppio del minimo edittale o il terzo del massimo edittale se più favorevole al trasgressore, previsto per ciascuna delle violazioni rilevate, per un nuovo totale di 1.750 euro da pagarsi entro i successivi 60 giorni altrimenti la parola passa all'Ufficio legale del Ministero del Lavoro che emetterà la conseguente ordinanza ingiunzione.
Inoltre gli ispettori contesteranno per ciascuno dei lavoratori irregolari al titolare della Primula le violazioni prevenzionistiche relative alla mancata formazione ex art. 37, co. 1, del D. Lgs. 81/08 sanzionata dall'art. 55, co. 5, lett. c) dello stesso Decreto 81 con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.315,20 a 5.6□□,20, la mancata informazione ex art. 36, co. 1, del D. Lgs. 81/08 sanzionata dall'art. 55, co. 5, lett. c) dello stesso Decreto 81 sempre con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.315,20 a 5.6□□,20, l'omessa consegna dei dpi ex art. 18, co. 1, lett. d) del D. Lgs. 81/08 sanzionato dall'art. 55, co. 5, lett. d) dello stesso D. Lgs. 81/08 con l'arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 1.644 a 6.576 euro e infine l'omessa sorveglianza sanitaria che avrebbe consentito di verificare le capacità e le condizioni di salute degli stessi, prevista dall'art. 18, co. 1, lett. c) del D. Lgs. 81/08 e sanzionata dall'art. 55, co. 5, lett. c) dello stesso Decreto 81 con l'arresto da 2 a 4 mesi o con l'ammenda da 1.315,20 a 5.6□□,20 euro.
Nell'ipotesi in cui invece gli ispettori del lavoro adottino il provvedimento sospensivo si aggiungerebbe a quanto detto il blocco dell'attività imprenditoriale dell'azienda Primula e il titolare per ottenere la revoca dagli ispettori che l'hanno adottata dovrà:
a) regolarizzare tutti i lavoratori non risultanti dalle scritture o da altra documentazione obbligatoria;
b) pagare una somma aggiuntiva rispetto a quelle appena enunciate pari a 1.500 euro.
Dopodiché il titolare dell'azienda Primula può riprendere l'attività e successivamente o contestualmente alla revoca gli verranno notificati le prescrizioni obbligatorie legate alle violazioni della normativa antinfortunistica in ultimo elencate e le sanzioni amministrative connesse al lavoro nero e alla necessità di regolarizzarli.
Se poi alcuni dei lavoratori irregolari sia straniero inteso come extracomunitario la mancanza del permesso di soggiorno comporterebbe in capo al titolare dell'azienda Primula l'imputazione del reato di occupazione di manodopera clandestina contemplata dall'art. 22, co. 12, della L. 286/□8 (cd Bossi/Fini) e s. m. e i. di competenza del Tribunale penale in composizione monocratica e la pena della reclusione da 6 mesi a 3 anni e la multa di 5.000 euro per ogni lavoratore clandestino indebitamente occupato. Il palesarsi di questo reato non consentirebbe l'applicazione a carico del titolare della Primula della sole sanzioni amministrative sugli adempimenti inerenti la corretta instaurazione dei rapporti di lavoro limitatamente però a quei lavoratori individuati come extracomunitari e clandestini venendo a mancare per questi ultimi il presupposto di legge (regolare permesso di soggiorno) necessario per una regolare assunzione e quindi per una valida comunicazione della stessa agli organi amministrativi competenti.
Il datore di lavoro è comunque tenuto al pagamento della maxisanzione per lavoro irregolare nei termini sopra indicati (v. Circ. Min. Lav. n. 38/10) in quanto costituisce misura sanzionatoria che punisce la fattispecie dell' occupazione di lavoratori non regolarizzabili.
Inoltre col d.lgs. n. 10□/12 è stata affermata anche in via legislativa, giacché a tale indicazione era già pervenuto il Ministero del Lavoro con la Circ. n. 2/02, la sussistenza dell'obbligo del datore di lavoro di versare i contributi previdenziali per la prestazione di lavoro resa dallo straniero " irregolare ".
Anzi ai sensi dell' art. 3, comma 1, del citato decreto legislativo nelle ipotesi di cui all' articolo 22, comma 12, del decreto legislativo n. 286 del 1□□8 ossia di occupazione di manodopera clandestina è comunque dovuta dal datore di lavoro la retribuzione al lavoratore e questa costituisce base imponibile per l'obbligazione fiscale e contributiva. Inoltre ai fini della determinazione delle somme dovute dal datore di lavoro a titolo retributivo, contributivo e fiscale, nonché per i relativi accessori si presume che il rapporto di lavoro instaurato con il lavoratore straniero privo del permesso di soggiorno abbia avuto una durata di almeno tre mesi, salvo prova contraria fornita dal datore di lavoro o dal lavoratore. L'impostazione è quindi fortemente dissuasiva all'adozione di tale condotta criminosa.

Tornando alla sospensione ex art. 14 del D. Lgs. 81/08 va precisato che se tale provvedimento fosse stato adottato per gravi e reiterate violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro la somma aggiuntiva sarebbe stata di 2.500 oltre alla verifica dell'avvenuto ripristino delle regolari condizioni di lavoro relative alle attrezzature e all'ambiente in cui la prestazione lavorativa era svolta.
Inoltre l'ordine di sospensione dell'attività, sia adottato con provvedimento efficace immediatamente o dalle ore 12.00 del giorno successivo o comunque al termine dell'attività od operazioni improcrastinabili, deve essere rispettato altrimenti, se a seguito di ulteriore sopralluogo di verifica l'attività risulti proseguita lo stesso o sia in corso di svolgimento le conseguenze sono l'applicazione della prescrizione obbligatoria ex art. 20 del D. Lgs. 758/□4 a cessare l'attività con l'applicazione della sanzione dell'*arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.740 a 7.014,40 euro.*
Avverso i provvedimenti di sospensione il titolare dell'azienda Primula può proporre ricorso, entro 30 giorni, rispettivamente, alla Direzione regionale del lavoro territorialmente competente che si pronuncia nel termine di 15 giorni dalla notifica del ricorso. Decorso inutilmente tale ultimo termine il provvedimento di sospensione perde efficacia.
Si è posta questione sulla possibile coesistenza tra i due provvedimenti finora richiamati e adottati: il **sequestro preventivo ex art. 321 c.p.p. e la sospensione dell'attività imprenditoriale.**
In merito si è pronunciata la **Cass. Con sent. n. 1340 del 20.3.1996** sostenendo la tesi della coesistenza giacché il pericolo concreto ed attuale, posto a base del sequestro preventivo di un manufatto abusivo, di prosecuzione del reato edilizio e di aggravamento delle sue conseguenze, nonché di commissione di ulteriori violazioni della legge penale **non viene meno per l'intervento dell'ordine di *sospensione*** dei lavori impartito dalla P.A.; tale provvedimento, infatti, non costituisce atto inidoneo a far cessare le esigenze cui è finalizzata la cautela reale, **in quanto è revocabile dalla stessa amministrazione**, è **caratterizzato da efficacia provvisoria e temporalmente determinata** ed è, inoltre, **suscettibile di sospensiva nella competente sede giurisdizionale.**
**In definitiva i due provvedimenti possono coesistere.**
Altresì si rileva da quanto riferito che dall'ispezione è risultato che l'azienda Primula non ha elaborato nessuna documentazione di prevenzione (leggi previste dal TU 81/2008) e non è in grado di dimostrare l'applicazione di modelli di organizzazione, gestione e controllo.
Da queste indicazioni si possono dedurre ulteriori violazioni in materia di sicurezza singolarmente rilevabili:
La prima è la mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi (DVR semplificato) che comporta l'applicazione dell'art. 2□, co. 1, del D. Lgs. 81/08 che prevede all'art. 55, co. 1, dello stesso Decreto 81 la sanzione dell'arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 2.740 a 7.014 euro sempre a carico del titolare dell'azienda Primula cui fanno eco la mancata nomina/designazione dell'RSPP. Per tale violazione il riferimento normativo è quello dell'art. 17, co. 1, lett. b) del D. Lgs. 81/08 sanzionato dall'art. 55, co. 1, lett. b) dello stesso Decreto 81 con *l'arresto da 3 a 6 mesi o con l'ammenda da 2.740 a 7.014 euro.*
Sicuramente, mancando la valutazione generale non è stata rispettata neppure la normativa antincendio che sebbene rientrante nella disciplina di un altro Decreto, il D.M. 10/03/□8, sarebbe oggetto di apposita segnalazione da parte degli Ispettori ASL ai vigili del fuoco competenti per materia. Innanzitutto è da rilevarsi la mancata predisposizione del P.E.E. (Piano di evacuazione ed emergenza) necessario nel caso dell'azienda agricola Primula dato che l'obbligo non vige solo per le imprese che hanno meno di dieci addetti, la mancata elaborazione delle planimetrie, la mancata realizzazione di porte di antincendio, la mancanza di un numero adeguato di mezzi estinguenti in funzione del tipo di materiale infiammabile, la mancata realizzazione di eventuali e ulteriori tipologie di misure antincendio come gli sprinkler, o rilevatori di fumo. Si tratta di misure che sono la conseguenza di una specifica valutazione del rischio incendio che parte dal principio sancito all'art. 46, co. 2, del D. Lgs. 81/08 secondo cui nei luoghi di lavoro devono essere adottate idonee misure per prevenire gli incendi e per tutelare l'incolumità dei lavoratori sanzionato dall'art. 55, co. 5, lett. c) dello stesso Decreto con *l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 1.315,20 a 5.699,20 euro.*
A questo proposito risulterebbe violato dal titolare della Primula anche il precetto dell'art. 43, co. 1, lett. b) del D. Lgs. 81/08 che gli imponeva la designazione e la conseguente formazione degli addetti antincendio e primo soccorso: la sanzione per tale omissione è l'arresto da 2 a 4 mesi o l'ammenda da 822 a 4.384 euro.
Anche per l'impianto elettrico utilizzato nella Primula, sulla base di quanto sommariamente indicato, mancano gli esiti delle verifiche biennali dell'impianto di terra ai sensi del DPR 462/01 richiamato dall'art. 86, co. 1, del D. Lgs. 81/08 sanzionato in questo caso con diffida ex art. 301bis del Decreto 81/08 ma con la sola pena pecuniaria

amministrativa applicata al minimo edittale di 548 euro[11]. Ma si può legittimamente dubitare anche dell'esistenza di un impianto elettrico realizzato a regola d'arte.
Una considerazione a parte merita invece la mancata adozione di un modello di organizzazione e gestione della sicurezza ex art. 30 del D. Lgs. 81/08 da parte dell'azienda Primula.
Le conseguenze di tale mancata adozione non sono legate alle sanzioni del decreto legislativo 81, per le quali si segue la normale procedura della prescrizione obbligatoria da parte degli ispettori ASL, bensì agli esiti del processo penale che vede imputato il titolare della Primula per lesioni colpose gravi ex art. 5□0 co. 3 del c.p. Se risultasse efficacemente adottato un modello o sistema di gestione della sicurezza ciò costituirebbe un esimente rispetto alla responsabilità amministrativa applicabile nei termini appresso specificati a carico della persona giuridica, azienda Primula, nel caso in cui venga riconosciuta la responsabilità del titolare della Primula per l'ipotesi di eato appena indicata.
L'introduzione della responsabilità amministrativa per omicidio e lesioni colpose avvenuti per il mancato rispetto delle norme sulla sicurezza sul lavoro è stata introdotta proprio con la legge delega n. 123/07 che ha condotto all'emanazione del D. Lgs. 81/08. Con tale responsabilità si è superato l'antico dogma latino "*societas delinquere et puniri non potest*" a sua volta fondato su principi garantistici e ostacoli ontologici quali:

- La concezione antropomorfica del diritto penale
- La responsabilità penale solo per fatto proprio
- La responsabilità penale solo per fatto colpevole
- L' incompatibilità delle sanzioni con le tradizionali funzioni della pena
- L'impossibilità di applicare pene detentive alle persone giuridiche.

Ma tali principi sono stati progressivamente superati dalle seguenti obiezioni:
1) Anche le organizzazioni sono spesso criminogene, infatti un dato di politica criminale rivela che esse rappresentano un ostacolo all'identificazione dei colpevoli e che la prevenzione/repressione di certe forme di criminalità richiede una responsabilizzazione delle società…). 2) Queste ultime a loro volta **possono agire *anche* in maniera illecita** attraverso i propri organi, cd. teoria della "immedesimazione organica" e comunque è oggettivo che le sanzioni applicate alla società non colpiscono soggetti *estranei* (non più delle sanzioni applicate alla persona fisica) o i *soci* (per i quali rappresentano solo un costo) ed è sempre possibile **escogitare sanzioni penali adeguate al soggetto collettivo**
Infatti l'art. 25 septies del D. Lgs. 231/01 richiamato dall'art. 300 del D. Lgs. 81/08 prevede nel caso di condanna per il delitto di cui all'articolo 5□0, terzo comma, del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'applicazione a carico del titolare dell'azienda Primula o di colui che ha agito nel suo interesse o per suo vantaggio, una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Per comprendere l'entità della sanzione, rimessa all'esclusiva valutazione del giudice penale, basti pensare che una sola quota, in base all'art. 10 del D. Lgs. 231/01, varia da un minimo di 258 ad un massimo di 1.548 euro.
Si sottolinea che il giudice determina il numero delle quote, previste per il reato in questione nel massimo di 250, tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell'ente nonché dell'attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti e non da meno sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell'ente.
Altresì in aggiunta alla sanzione pecuniaria che è indefettibile, nel caso di condanna per il delitto di lesioni colpose gravi si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo □, comma 2, del D. Lgs. 231/01 per una durata non superiore a sei mesi. Le sanzioni interdittive elencate all'art. □, co. 2, del D. Lgs. 231/01 sono:
a) l'interdizione dall'esercizio dell'attività;
b) la sospensione o la revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
c) il divieto di contrattare con la pubblica amministrazione, salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio;
d) l'esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e l'eventuale revoca di quelli già concessi;
e) il divieto di pubblicizzare beni o servizi.

[11] L'art. 301bis del D. Lgs. 81/08 prevede che in tutti i casi di inosservanza degli obblighi puniti con sanzione pecuniaria amministrativa il trasgressore, al fine di estinguere l'illecito amministrativo, è ammesso al pagamento di una somma pari alla misura minima prevista dalla legge qualora provveda a regolarizzare la propria posizione non oltre il termine assegnato dall'organo di vigilanza mediante verbale di primo accesso ispettivo. Nel caso della mancate verifiche periodiche biennali l'art. 87, co. 4, lett. d) del D. Lgs. 81/08 prevede l'applicazione della sanzione pecuniaria amministrativa da 548 a 1.972,80.

Ma che il modello di gestione abbia un efficacia esimente rispetto alla responsabilità amministrativa dell'ente Primula non è solo l'art. 30 del D. Lgs. 81 a dichiararlo, tra l'atro in via generica, bensì è sancito a chiare lettere dal D. Lgs. 231/01 a partire proprio dall'art. 6, co. 1, lett. a) secondo cui l'ente non risponde se prova che l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati della specie di quello verificatosi.
In sede di prima applicazione, si presumono conformi i modelli di organizzazione aziendale quali le Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o il British Standard OHSAS 18001:2007.
Occorre però chiarire subito cosa sono i modelli di gestione e in cosa si differenziano dal Documento di valutazione dei rischi. Un Sistema di gestione della Salute e Sicurezza Sul Lavoro (SGSL) può essere definito come un **sistema strutturato che permette di tenere sotto controllo i risultati aziendali in materia di sicurezza e salute del lavoro e garantire la conformità alla legge** definendo le modalità per individuare, all'interno della struttura organizzativa aziendale, le **responsabilità**, le **procedure**, i **processi** e le **risorse** per la realizzazione della **politica aziendale di prevenzione**, nel rispetto delle norme di salute e sicurezza vigenti, in modo da renderle più efficienti nell'ottica del **miglioramento continuo.**
**Quindi si tratta di un sistema integrato che non si ferma, come il DVR, al pedissequo rispetto della legge ma realizza il principio del miglioramento continuo basato sul ciclo PDCA ossia *Pianificare (Plan) – Attuare (Do) – Controllare (Check) – Agire (Act) cd. Ciclo di Deming.***
Più precisamente le fasi in cui si articola tale ciclo sono
**Esame iniziale dello stato** (tipicamente la Valutazione dei Rischi);
**Politica di SSL** (dovrebbe essere coerente con i programmi di miglioramento della SSL contenuti nella Valutazione dei Rischi);
**Pianificazione** (dovrebbe essere coerente con i programmi di miglioramento della SSL contenuti nella Valutazione dei Rischi e con la realtà aziendale in termini di risorse allocabili);
**Implementazione delle attività**
(deve essere coerente con la pianificazione);
**Controllo ed azioni correttive** (deve mettere l'organizzazione nelle condizioni di intervenire prevenendo le non Conformità, gli incidenti e gli infortuni);
**Riesame della Direzione** (deve essere realistico e basato sui risultati raggiunti per poter pianificare il SGSL per il miglioramento continuo delle prestazioni e dei risultati in materia di salute e sicurezza).
Tuttavia rispetto ai requisiti delle fasi controllo e disciplinare richiamati dall'art. 30, co. 3 e 4 del D. Lgs. 81/08 e dall'art. 6, co. 2 del D. Lgs. 231/01 il Ministero del lavoro con propria **Circ. del 11/07/2011 prot. 15/VI /0015816** è intervenuto fornendo chiarimenti alle Aziende che adottano i due modelli di gestione UNI INAIL 2001 e British Standard 2007 considerati idonei a fungere da esimenti rispetto all'applicazione delle pene legate alla responsabilità amministrativa.
Dall'analisi condotta dal Ministero, consistita nel correlare i due modelli appena richiamati con quanto richiesto dall'art. 30 del D. Lgs. 81/08 è emerso che l'unica parte non corrispondente è risultata l'adozione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello. Per "non corrispondente" si intende che il sistema disciplinare non è indicato come requisito essenziale dalle Linee Guida UNI INAIL e dalle British OHSAS 18001:2007 mentre è espressamente richiesto come requisito essenziale dall'articolo 30 del D. Lgs. 81/2008 e dall'art. 6, co. 2 del D. Lgs 231/01. Inoltre il sistema di controllo è veramente tale solo quando prevede il ruolo attivo e documentato, oltre che di tutti i soggetti della struttura organizzativa aziendale per la sicurezza, anche dell'Alta Direzione intesa quale più alto livello dirigenziale dell'organizzazione, che deve essere volta alla valutazione degli *obiettivi raggiunti e dei* risultati *ottenuti, non solo* delle eventuali criticità riscontrate in termini di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro.
Con il termine "documentato" si intende che la partecipazione dell'Alta Direzione sia comprovata da atti e documenti aziendali.
L'articolo 30, comma 3, del D. Lgs. n. 81/08 annovera, tra gli elementi di cui si compone il Modello di Organizzazione e gestione, l'adozione di un "sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate dal modello".
E' quindi necessario che l'Azienda sia dotata di procedure per individuare e sanzionare i comportamenti che possano favorire la commissione dei reati di cui all'articolo 300 del D. Lgs. n. 81/2008 (articolo 25-septies del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, e successive modifiche e integrazioni, di seguito D. Lgs. n. 231/2001) e il

mancato rispetto delle misure previste dal modello.
Il tipo e l'entità dei provvedimenti disciplinari devono essere coerenti con i riferimenti legislativi e contrattuali applicabili e dovranno essere documentati.
Il sistema disciplinare dovrà essere definito e formalizzato dall'Alta Direzione aziendale e quindi diffuso a tutti i soggetti interessati quali ad esempio:

- Datore di lavoro (articolo 2, comma 1, lett. b, D. Lgs. n. 81/2008);
- Dirigenti (articolo 2, comma 1, lett. d, D. Lgs. n. 81/2008) o altri soggetti in posizione apicale;
- Preposti (articolo 2, comma 1, lett. e, D. Lgs. n. 81/2008);
- Lavoratori (articolo 2, comma 1, lett. a, D. Lgs. n. 81/2008);
- Organismo di Vigilanza (ove istituito un modello ex D. Lgs. n. 231/2001);
- Auditor/Gruppo di audit.

L'azienda dovrà, inoltre, definire idonee modalità per selezionare, tenere sotto controllo e, ove opportuno, sanzionare collaboratori esterni, appaltatori, fornitori e altri soggetti aventi rapporti contrattuali con l'azienda stessa.
Perché tali modalità siano applicabili l'azienda deve prevedere che nei singoli contratti siano inserite specifiche clausole applicative con riferimento ai requisiti e comportamenti richiesti ed alle sanzioni previste per il loro mancato rispetto fino alla risoluzione del contratto stesso.
L'assenza di un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro ha rilievo per il titolare dell'azienda Primula solo nel caso in cui sia riconosciuto colpevole del delitto di lesioni colpose gravi e viene provato dalla pubblica accusa il suo vantaggio o interesse ad agire in spregio delle basilari regole antinfortunistiche. In questa ipotesi già al termine del 1° grado di giudizio il tribunale penale può comminare alla persona giuridica Primula una sanzione pecuniaria fino ad un massimo di 64.500 euro oltre alle sanzioni interdittive di cui sopra per una durata massima di 6 mesi.

**PUNTO B Appalto per conto terzi di trattamenti fitosanitari: documentazione da esibire al committente e regole di corretta gestione e utilizzo dei prodotti impiegati.**
Nel caso in cui la Primula svolga presso altre aziende agricole trattamenti fitosanitari essa opera in regime di appalto per cui prima di iniziare i lavori deve dimostrare al committente che ne faccia richiesta il possesso dei requisiti tecnico professionali il che avviene previa esibizione di una documentazione minima obbligatoria. Si è detto "a richiesta del committente" in quanto nel caso in cui essa non venga richiesta è il committente a risponderne per violazione dell'art. 26, co. 1, del D. Lgs. 81/08 che prevede l'arresto da 3 a 6 mesi o l'ammenda da 1.315,20 a 5.260,80 euro. Tornando alla documentazione necessaria per dimostrarla, attualmente, la disciplina giuridica relativa alla valutazione della idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi risulta rinvenibile all'art.26, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008 che prevede al momento l'acquisizione del certificato di iscrizione alla camera di commercio, industria e artigianato dell'impresa o del lavoratore autonomo e l'autocertificazione dei requisiti di idoneità tecnico professionale ai sensi dell'art. 47 del DPR 445/2000. Ciò fino a quando non verrà emanato il D.P.R. previsto dal combinato disposto degli articoli 6, comma 8, lettera g), 26, co. 1 e 27, co. 1bis del D. Lgs. 81/08, il cui scopo principale è, appunto, individuare settori e criteri per la qualificazione delle imprese, in modo che, tra l'altro, sia possibile "misurare" – per mezzo di strumenti legati al riscontro del rispetto delle regole in materia di salute e sicurezza da parte delle imprese e dei lavoratori autonomi – la idoneità tecnico professionale delle imprese o dei lavoratori autonomi.
Tuttavia al momento dal punto di vista prevenzionistico tale documentazione risulta assai ridotta soprattutto se comparata a quella ben più corposa prevista per i cantieri temporanei e mobili per i quali è inserito nel corpo del D. Lgs. 81/08 un apposito Allegato, il XVII, che distingue gli obblighi a seconda che si tratti di lavoratori autonomi o imprese esecutrici o affidatarie in appalto o sub-appalto. Infatti in tale Allegato, si prevede che le imprese affidatarie devono indicare al committente o al responsabile dei lavori almeno il nominativo del soggetto o i nominativi dei soggetti della propria impresa, con le specifiche mansioni, incaricati per l'assolvimento dei compiti di cui all'articolo □7.
Mentre ai fini della verifica dell'idoneità tecnico professionale le imprese esecutrici nonché le imprese affidatarie, ove utilizzino anche proprio personale, macchine o attrezzature per l'esecuzione dell'opera appaltata, dovranno esibire al committente o al responsabile dei lavori almeno:
a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto;

b) documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) o autocertificazione di cui all'articolo 2□, comma 5, del presente Decreto Legislativo (dal 1° giugno 2013 sostituita dalle Procedure Standardizzate);
c) documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007;
d) dichiarazione di non essere oggetto di provvedimenti di sospensione o interdittivi di cui all'articolo 14 del presente Decreto Legislativo;
I lavoratori autonomi invece devono esibire almeno:
a) iscrizione alla camera di commercio, industria ed artigianato con oggetto sociale inerente alla tipologia dell'appalto;
b) specifica documentazione attestante la conformità alle disposizioni di cui al presente Decreto Legislativo di macchine, attrezzature e opere provvisionali;
c) elenco dei dispositivi di protezione individuali in dotazione;
d) attestati inerenti la propria formazione e la relativa idoneità sanitaria ove espressamente previsti dal presente Decreto Legislativo;
e) documento unico di regolarità contributiva di cui al Decreto Ministeriale 24 ottobre 2007;
f) il personale occupato dall'impresa appaltatrice o subappaltatrice deve essere munito di apposita tessera di riconoscimento corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro.
Infine il datore di lavoro dell'impresa affidataria verifica l'idoneità tecnico professionale dei sub appaltatori con gli stessi criteri previsti per le imprese e i lavoratori autonomi.
Come può ben notarsi quanto appena detto non vale per il settore agricolo e per tutti gli altri settori eccetto l'edilizia. Persino il DURC (Documento Unico di regolarità contributiva) non è menzionato nell'art. 26, co. 1, del D. Lgs. 81/08 ma di certo come ha precisato lo stesso Ministero del Lavoro nella faq del 13 luglio 200□ l'obbligo per il committente datore di lavoro di valutare l'idoneità allo svolgimento della attività commissionata all'impresa appaltatrice, corrisponde comunque al principio generale sancito dall'art. 2087 c.c. in forza del quale ogni datore di lavoro è tenuto ad adottare ogni misura idonea a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei propri lavoratori, tra le quali – ovviamente – rientra la scelta di imprese e lavoratori in grado di svolgere "in sicurezza" attività nei luoghi di lavoro di pertinenza del committente o sui quali egli abbia comunque la disponibilità giuridica. Da ciò discende una viva raccomandazione da parte del Ministero ad operare una verifica non solo formale ma seria e sostanziale.
Infatti per quanto non sia possibile indicare in maniera puntuale e specifica i documenti da esibire senz'altro va chiarita la convenienza per il committente ad essere il più rigoroso possibile anche oltre i minimi di verifica richiesti per legge giacché le conseguenze in termini di responsabilità solidale sono molto onerosi e pesanti.
Ma prima di definire queste conseguenze è necessario chiarire il concetto di responsabilità solidale negli appalti appena citata.
La responsabilità solidale si ha quando due o più soggetti sono obbligati per una stessa prestazione e, pertanto, il creditore può rivolgersi ad uno dei debitori il cui adempimento libera gli altri debitori. Nell'ambito degli appalti il regime della responsabilità solidale tende a rafforzare la tutela patrimoniale dei lavoratori che risulta essere garantita non solamente dal loro diretto datore di lavoro, ma anche da tutti coloro che entrano a far parte della catena di appalti e sub-appalti in base ad esigenze puramente organizzative ed economiche.
L'articolo che disciplina la responsabilità solidale negli appalti è l'art. 2□, co. 2, del D. Lgs. 276/03. Esso stabilisce che *"Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative del settore …omissis…* ***il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, nonché con ciascuno degli eventuali subappaltatori entro il limite di due anni dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi, comprese le quote di trattamento di fine rapporto, nonché i contributi previdenziali e i premi assicurativi dovuti in relazione al periodo di esecuzione del contratto di appalto****, restando escluso qualsiasi obbligo per le sanzioni civili di cui risponde solo il responsabile dell'inadempimento".*
I soggetti coinvolti nel meccanismo della responsabilità solidale ex art. 2□ sono, dalla parte attiva, i lavoratori anche in nero dell'appaltatore e del subappaltatore, oltre a Inps e Inail; dal lato passivo, invece, il ***committente***, purché imprenditore o datore di lavoro, l'***appaltatore*** e tutti gli eventuali ***subappaltatori***. *Il regime solidale non si applica, pertanto, al committente persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale e, dunque, resta esonerato dall'obbligo della responsabilità solidale il committente che, non dotato di alcuna organizzazione, stipuli un contratto di appalto per fini privati.* A proposito della categoria di lavoratori tutelati dalla norma il D.L. n. 76/2013 convertito nella legge □□/13 chiarisce

che esso trova applicazione anche in relazione ai compensi e agli obblighi di natura previdenziale e assicurativa nei confronti dei lavoratori con contratto di lavoro autonomo. Il Ministero del Lavoro con circ. n. 35 del 2□ agosto 2013 ha subito precisato che stante la *ratio* sottesa all'istituto della solidarietà, volto a tutelare i lavoratori per i quali gli obblighi previdenziali e assicurativi sono prevalentemente assolti dal datore di lavoro/committente, si può intendere il riferimento ai "*lavoratori con contratto di lavoro autonomo*" ai soli co.co.co./co.co.pro. impiegati nell'appalto **e non anche a quei lavoratori autonomi che sono tenuti in via esclusiva all'assolvimento dei relativi oneri**.
"Una diversa interpretazione porterebbe sostanzialmente ad una coincidenza tra trasgressore e soggetto tutelato dalla solidarietà, ampliando ingiustificatamente le effettive responsabilità del committente, con evidenti distonie sul piano delle finalità proprie dell'istituto".
Infine i due anni di durata della responsabilità solidale decorrono dalla fine dell'appalto o del subappalto. Decorso il termine decadenziale di due anni i creditori (lavoratori e istituti previdenziali) potranno comunque far valere i propri crediti nei confronti del diretto datore di lavoro inadempiente e nei confronti dei datori di lavoro rientranti nella catena dell'appalto negli ordinari termini prescrizionali quinquennali previsti per legge.
Questo chiarimento dimostra quanto sia importante chiedere all'appaltatore il DURC, che a norma del D.M. del Ministero del Lavoro 24/10/2007 serve ad attestare la correntezza degli adempimenti mensili o, comunque, periodici; la corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati come dovuti dagli Istituti previdenziali; l'inesistenza di inadempienze in atto.
Per la stessa ragione è importante che il committente richieda all'azienda Primula al fine di accertarsi della regolarità dei rapporti di lavoro della squadra da inviarsi all'interno della propria organizzazione, una dichiarazione sul numero e la qualifica dei lavoratori corredata dagli estremi delle denunce effettuate all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), all'Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro (INAIL), nonché una dichiarazione relativa al contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, applicato ai lavoratori dipendenti e non da meno la comunicazione di avvenuta assunzione degli stessi lavoratori comunicata nei termini di legge al Centro per l'Impiego competente per territorio nonché **la tessera di riconoscimento** di ciascun componente la squadra che deve contenere la fotografia, la data di assunzione, le generalità del lavoratore, ossia il luogo e la data di nascita, nonché l'indicazione del datore di lavoro.
A sua volta il committente deve ai sensi dell'art. 26, co. 1, lett. b) del D. Lgs. 81/08 fornire al titolare della Primula dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività mentre la ditta Primula deve indicare in sintesi i rischi portati all'interno dell'azienda committente.
Per garantire una cooperazione ottimale in questi casi il committente può nominare un proprio incaricato, in possesso di formazione, esperienza e competenza professionali adeguate e specifiche, nonché di periodico aggiornamento e di conoscenza diretta dell'ambiente di lavoro, per sovrintendere alla cooperazione e al coordinamento con l'impresa Primula. Sebbene la tipologia di lavori appaltata, trattamenti fitosanitari, *esponga i lavoratori a sostanze chimiche o biologiche che presentano rischi particolari per la sicurezza e la salute dei lavoratori oppure comportano un'esigenza legale di sorveglianza sanitaria*, tali da farli rientrare tra i rischi particolari di cui all'All. XI del TU 81/08 e nell'obbligo di redazione del DUVRI, in realtà non ne ricorrono i presupposti.
Infatti l'elemento discriminante ai fini della sua redazione è che non si tratti di rischi specifici propri dell'attività dell'impresa appaltatrice. Invece la manipolazione e il trasporto dei prodotti fitosanitari, se appaltato interamente, rientra appieno fra i rischi specifici dell'Azienda appaltatrice Primula per cui non entrano all'interno del DUVRI che deve contemplare solo i rischi interferenziali o da contatto rischioso non i rischi specifici dell'attività dell'azienda appaltatrice quale è la Primula.
Inoltre il Decreto del fare 6□/13 emanato il 21/06/13 e convertito poi nella legge n. □8/13, ha modificato il comma 3bis dell'art. 26 del D. Lgs. 81/08 stabilendo che va esclusa l'elaborazione del DUVRI ogniqualvolta i lavori abbiano una durata non superiore ai cinque uomini-giorno.
Per uomini-giorno si intende l'entità presunta dei lavori, servizi e forniture rappresentata dalla somma delle giornate di lavoro necessarie all'effettuazione dei lavori, servizi o forniture considerata con riferimento all'arco temporale di un anno dall'inizio dei lavori.
In virtù di questa indicazione e del fatto che per l'esecuzione dei trattamenti fitosanitari si utilizzano macchine (ed es. irroratrici, fumigatrici e impolveratrici) i tempi per ultimare l'intervento sono senz'altro inferiori alle cinque giornate di lavoro né si può ritenere che si tratti di appalto per più interventi durante il corso dell'anno in quanto non sono forniti elementi che lo lasciano presumere. Ne discende la non obbligatorietà di elaborare il DUVRI sussistendo invece quella di una più snella procedura volta allo scambio di informazioni rispetto al tipo di mezzi, al

tipo di antiparassitari impiegati con gli annessi rischi per la Primula e sulle caratteristiche dell'ambiente in cui tale attività deve essere svolta per il committente su delineata.
Infine altra **responsabilità da cui deve guardarsi bene il committente è quella fiscale.** Con la conversione in legge del D.L. n. 6□/2013 (Legge n. □8/2013), il Legislatore è intervenuto (con l'articolo 50) su tale responsabilità cancellando dall'art. 35, co. 28 della legge n. 248/06 quella per l'IVA prima inclusa.
Ora, l'appaltatore risponde in solido con il subappaltatore, nei limiti di quanto dovuto, del versamento dette ritenute fiscali sui redditi da lavoro dipendente in relazione alle prestazioni fornite nel subappalto.
La responsabilità solidale viene meno se, prima del versamento del corrispettivo, lo stesso verifica che gli adempimenti di natura fiscale sono stati onorati il che può avvenire con una verifica diretta, o attraverso l'asseverazione di un professionista o di un Caf, o attraverso un'autocertificazione rilasciata dal subappaltatore, come chiarito dall'Agenzia delle Entrate con la circolare 40/E/2012. In mancanza l'appaltatore può sospendere l'erogazione del corrispettivo fino a quando non è in possesso della documentazione o delle altre forme sostitutive.
Anche il committente provvede al pagamento del corrispettivo in presenza della documentazione che attesta l'adempimento degli obblighi fiscali scaduti riferiti sia all'appaltatore che ai subappaltatori.
Anche per il committente c'è la possibilità di non versare il corrispettivo in mancanza della documentazione prevista ancor più perché se risulta che i relativi adempimenti fiscali non sono stati eseguiti scatta, a carico del committente, come ribadito dalla circolare sopra indicata, una sanzione amministrativa compresa tra i 5.000 ed i 200.000 euro.

**Uso dei prodotti fitosanitari.**

*Irroratrice all'opera*

Nell'ambito della cooperazione citata è obbligo dell'impresa Primula chiamata ad eseguire sul fondo altri trattamenti fitosanitari fornire al committente utili informazioni sui mezzi impiegati per eseguirli, le modalità di trasporto e uso che devono essere osservate dall'impresa Primula per evitare danneggiamenti nonché sulle protezioni individuali e gli accorgimenti che devono essere sempre adottati dagli operai della Primula per la tutela della salute anche degli operai dell'azienda committente.
Innanzitutto i prodotti fitosanitari (ex presidi sanitari), detti anche fitofarmaci, antiparassitari e pesticidi, sono quei prodotti che possono essere distribuiti sulle colture, sulle derrate alimentari e sul terreno per la difesa dai parassiti.
La normativa attuale che regola la materia è il ***D. Lgs n. 194/95 di Recepimento della Dir. 91/414/CEE relativa alle nuove norme in materia di prodotti fitosanitari.***
I prodotti fitosanitari, a seconda del settore di impiego e/o del parassita da controllare, si distinguono in:
**ANTIPARASSITARI**
- ***Fungicidi o anticrittogamici*** contro funghi o crittogame: es. peronospora, oidio, bolla, botrite, ticchiolatura;
- ***Insetticidi*** contro gli insetti: es. tignole, afidi, cocciniglie, mosche;
- ***Acaricidi*** contro gli acari: es. ragnetto rosso, ragnetto giallo;
- ***Nematocidi*** contro i nematodi;
- ***Limacidi*** contro le lumache e le limacce;
- ***Rodenticidi*** contro i topi, i ratti e le arvicole;
- ***Repellenti*** allontanano diversi tipi di parassiti.

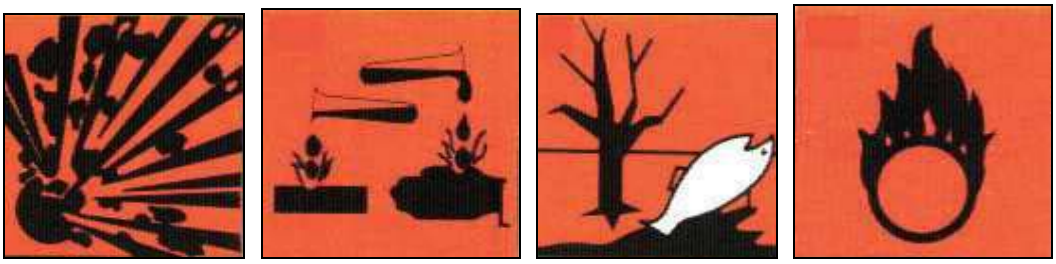
**ERBICIDI** Detti anche diserbanti, servono per il controllo delle erbe infestanti: gramigna, coda di topo ecc.
**FITOREGOLATORI** Ormoni vegetali o di sintesi impiegati per regolare alcune funzioni fisiologiche delle piante: alleganti, nanizzanti, cascolanti (con l'esclusione dei fertilizzanti).

**COADIUVANTI** Sono sostanze che hanno la funzione di migliorare l'efficacia della sostanza attiva: bagnanti, adesivanti, emulsionanti.
Poiché contengono una o più sostanze attive tali prodotti sono per definizione biologicamente attivi e costituiscono un potenziale pericolo per la salute degli operatori esposti, ecco, quindi, che fin dal loro acquisto vanno rispettate delle regole ben precise.
Innanzitutto il titolare dell'impresa Primula che ha necessità di acquistare e, quindi, conservare ed utilizzare i fitofarmaci, classificati come MOLTO TOSSICI, TOSSICI, NOCIVI, (si tratta della classificazione tossicologica fornita dal Decreto legislativo 17 marzo 1□□5, n.1□4 con cui sono state abolite le tradizionali quattro classi di tossicità (I- II - III e IV classe) e sostituite con questa classificazione) deve essere in possesso di una apposita autorizzazione rilasciata dall'Area Decentrata Agricoltura competente per territorio dopo aver frequentato un corso di formazione e superato un esame (cd. patentino).
Sono esonerati dalla partecipazione al corso e dalla valutazione finale, ai sensi dell'articolo 26, comma 6, del D.P.R. n°2□0/01, i laureati in scienze agrarie, i periti agrari e gli agrotecnici.
Dal momento dell'acquisto **l'acquirente diventa responsabile civilmente e penalmente** del trasporto, dell'impiego e della conservazione dei prodotti fitosanitari. Tale responsabilità comincia nel momento in cui l'acquirente firma il "modello per l'acquisto dei prodotti fitosanitari molto tossici, tossici, nocivi" di cui all'allegato I del DPR 2□0/01.
**Gli acquirenti e gli utilizzatori di prodotti fitosanitari classificati molto tossici, tossici e nocivi devono conservare in modo idoneo, per il periodo di un anno, le fatture di acquisto nonché la copia dei moduli di acquisto.**
I prodotti fitosanitari non possono essere ceduti, a qualsiasi titolo, ad altra persona, anche se in possesso di patentino. All'atto della vendita e ad ogni aggiornamento, deve essere consegnata dal rivenditore all'utilizzatore acquirente la scheda dati di sicurezza (obbligatoria) del prodotto.
Per il loro corretto trasporto è necessario adottare le seguenti misure:
✰ Controllare che il piano di carico del mezzo di trasporto non presenti sporgenze o punte taglienti che potrebbero danneggiare le confezioni dei fitofarmaci, facendo disperdere il prodotto nell'ambiente;
✰Non trasportare persone, animali, derrate alimentari, medicinali, indumenti, ecc. insieme ai prodotti fitosanitari.
Inoltre rientrando tra le sostanze o miscele pericolose in quanto in grado di produrre un effetto indesiderato su organismi viventi o di alterare in modo significativo la funzione di organi ed apparati o di comprometterne la sopravvivenza, ad essi si applicano i Regolamenti comunitari REACH n. **1907/2006/CE** e CLP n. **1272/2008/CE.**
In sintesi il Regolamento REACH, riguardante la registrazione, la valutazione, l'autorizzazione e la restrizione delle sostanze chimiche (fra cui rientrano i fitofarmaci) entrato in vigore il 1° giugno 2007 è nato con l'intento di:
• rafforzare la protezione della salute umana e dell'ambiente dagli effetti nocivi delle sostanze chimiche;
• migliorare la competitività e la capacità di innovazione dell'industria chimica europea;
• assicurare la libera circolazione delle sostanze chimiche nel mercato interno dell'Unione Europea;
• promuovere metodi alternativi, senza impiego di animali da laboratorio, per la valutazione dei pericoli intrinseci delle sostanze chimiche.
La registrazione delle sostanze rappresenta il fulcro del regolamento REACH.
Le sostanze chimiche fabbricate o importate in quantitativi pari o superiori ad una tonnellata all'anno devono essere obbligatoriamente registrate dal *fabbricante/importatore*.
In assenza di registrazione, una sostanza non può essere fabbricata o immessa sul mercato europeo. A comminare le relative sanzioni è l'ASL.
Invece il Regolamento CE n. 1272/2008 del 16 dicembre 2008, denominato Regolamento CLP (*Classification, Labelling and Packaging*) entrato in vigore nell'Unione Europea il 20 gennaio 200□ ha introdotto un nuovo sistema di classificazione, etichettatura ed imballaggio delle sostanze e delle miscele.
Esso abrogherà entro il 1° giugno 2015 le precedenti Direttive, precisamente la Direttiva Europea 67/548/CEE in materia di sostanze pericolose nonché la Direttiva Europea 1□□□/45/CE sui preparati pericolosi. Prima del 2015 vige un periodo di transizione in cui sono applicabili sia il vecchio sistema che il nuovo sistema di etichettatura
Anche il Regolamento CLP si applica a tutte le sostanze chimiche e le miscele, compresi i biocidi e gli antiparassitari, senza limiti di quantità prodotte per anno e si propone di armonizzare all'interno della Comunità europea i criteri per la classificazione delle sostanze e delle miscele e le norme relative alla loro etichettatura ed imballaggio e di assicurare un elevato livello di protezione della salute umana e dell'ambiente.

Obiettivo del Regolamento è quello di determinare quali proprietà di una sostanza o di una miscela permettano di classificarla come pericolosa, affinché i pericoli che essa comporta possano essere adeguatamente identificati e resi noti. Tali proprietà comprendono i pericoli di natura fisica, i pericoli per la salute dell'uomo ed i pericoli per l'ambiente, compresi quelli per lo strato di ozono.
Proprio rispetto all'etichettatura il Regolamento CLP ha apportato delle modifiche sia rispetto ai pittogrammi che rispetto ai simboli e numeri attestanti le frasi di rischio e prudenza.

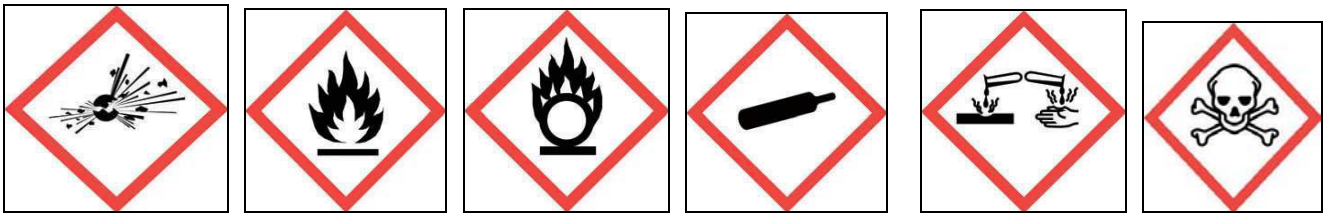
**Dai vecchi simboli neri a sfondo arancione**

Molto tossico Tossico Sostanza nociva Sostanza irritante Sostanza infiammabile



Esplosivo Corrosivo Nocivo per l'ambiente Comburente

**Si è passati a nuovi pittogrammi a losanga con sfondo bianco che già coesistono, per ora, in via facoltativa sulle etichette ma sono destinati a sostituirli a partire dal 1° giugno 2017.**



Sostanza esplosiva Infiammabile Comburente Gas sotto pressione Corrosivo Letale

Attenzione Pericolo per la salute Pericolo per l'ambiente acquatico

Sparisce il simbolo della Croce di Sant'Andrea che viene sostituito o dal Punto Esclamativo per individuare i pericoli meno gravi, o dal simbolo di effetti corrosivi per i metalli e la mucosa o infine da quello di Pericolo per la salute nei casi di composti tossici per la riproduzione, organi bersaglio, vie respiratorie, con effetti cancerogeni e mutageni.
Dalle frasi di rischio **R** si passerà a quelle con simbolo **H** seguito da **2**= rischi fisici o **3**= rischi per la salute o **4**= rischi per l'ambiente. Il rischio più immediato derivante da un uso imprudente dei pesticidi è l'intossicazione acuta i cui effetti si manifestano immediatamente dopo l'impiego del prodotto; è causata dall'assorbimento di una grossa quantità di sostanza tossica in un breve periodo di tempo (ad esempio in fase di preparazione della miscela o di incidenti durante la distribuzione); ma vi sono problemi sanitari che si manifestano nel tempo costituendo un'intossicazione cronica i cui effetti si manifestano dopo molto tempo dall'impiego del prodotto e sono causati dall'assorbimento ripetuto di piccole quantità di sostanza tossica in un lungo periodo di tempo. Le frasi **S** (di precauzioni) invece saranno sostituite dalle frasi con il simbolo **P** seguito da **1** : Precauzione generale; o **2** : Precauzione preventiva; o **3** : Precauzione di reazione; o **4** : Precauzione di stoccaggio; o **5** : Precauzione di smaltimento.

Il rischio di intossicazione aumenta lavorando senza protezione, pertanto bisogna usare in tutte le fasi di lavoro i mezzi idonei di protezione personale (tuta, guanti, maschera, ecc.). Nel caso di trattamenti con mezzi dotati di cabina con filtri adatti non è necessario utilizzare i sistemi di protezione individuali.
Dall'etichetta stampigliata sul prodotto si ricava poi chiaramente:
• la *Sostanza attiva (s.a.)* o principio attivo; si tratta della sostanza contenuta nel prodotto fitosanitario che è efficace contro le avversità da controllare (insetti, funghi, erbe infestanti).
• il/i *Coadiuvante/i* che è la sostanza che serve a completare e/o migliorare l'efficacia del prodotto fitosanitario (coadiuvanti, sostanze inerti). La quantità della sostanza attiva contenuta nel prodotto è espressa in percentuale (%); se il prodotto è solido si trova espressa in grammi (g. di s.a./ 100 g. di prodotto); se il prodotto è liquido si trova espressa in millilitri (ml. di s.a./ 100 ml di prodotto). La restante parte del contenuto è costituita dai coadiuvanti, che vengono indicati con la dicitura "quanto basta fino a 100" (q.b. a 100).
Allo stesso modo sull'etichetta sono indicate le dosi da rispettare così come le colture su cui il prodotto va distribuito per evitare rischi di tossicità per le piante.

**L'Intossicazione: effetti e dispositivi di protezione.**

L'intossicazione avviene attraverso un assorbimento del prodotto chimico che consiste nel suo passaggio dall'ambiente esterno all'interno dell'organismo. La tossicità di un prodotto può essere influenzata, oltre che dalle caratteristiche intrinseche del prodotto stesso, anche da molti fattori: l'esposizione continuativa piuttosto che saltuaria, l'assorbimento per via orale o cutanea, l'esposizione contemporanea a più prodotti chimici anche fra di loro non interagenti, l'età del soggetto (in particolare giovanissimi e anziani), la condizione di gravidanza, le differenze di sensibilità individuali, il concomitante cattivo stato di salute, le differenze nella formulazione commerciale, la poca stabilità chimica del prodotto.
L'assorbimento può avvenire attraverso la pelle, le vie respiratorie, la bocca e l'apparato digerente. L'assorbimento attraverso la pelle è la causa più frequente dei casi di intossicazione legata alla professione. Il contatto può essere diretto o indiretto. Il contatto diretto è quello che si instaura quando l'operatore non si protegge sufficientemente. Il contatto indiretto può avvenire attraverso gli **abiti da lavoro**. Quando i prodotti fitosanitari raggiungono la pelle essi sono convogliati verso l'interno in modo particolare dalle ferite o dalle abrasioni ma riescono a penetrare anche attraverso la pelle intatta in quanto tipicamente essi contengono sostanze che si sciolgono bene nei grassi. L'inalazione è invece il passaggio nelle parti profonde dei polmoni che è maggiormente efficace quanto più l'aerosol è costituito da goccioline di piccolo diametro. Nelle zone profonde dei polmoni sono attivi gli alveoli che comunicano direttamente con il sangue. Le goccioline di maggior diametro si fermano nel naso, nella faringe o nei grossi bronchi e vengono sospinte fino alla gola, per poi essere deglutite.
Per questi motivi possiamo distinguere nell'immediato reazioni fisiche del tipo:
lacrimazione e disturbi visivi; mal di testa, confusione mentale; irritabilità; sonnolenza, insonnia, spossatezza; capogiri o vertigini, tremori; aumento della salivazione; nausea e vomito; dolori addominali, diarrea; prurito o irritazioni della pelle; sudorazione; tosse; difficoltà respiratoria e/o senso di oppressione toracica; ridotto "gradimento" delle bevande alcoliche; crampi fino ad arrivare, nei casi più gravi, a perdita di coscienza e morte.
Mentre nel lungo termine:
diminuzione della vista; dolori muscolari e perdita di forza; calo di peso; diminuzione della memoria e della concentrazione; depressione.
È dimostrato inoltre che alcuni prodotti fitosanitari hanno effetti mutageni, teratogeni, cancerogeni, immunodepressivi e allergizzanti.
**Fondamentale diviene quindi l'impiego di protezioni non soltanto per le vie respiratorie ma anche per l'intero corpo**. Gli operai della Primula devono quindi adottare i vari tipi di protezione per evitare sia l'inalazione che il contatto diretto o indiretto, in particolare:
• **maschere,** se possibile pieno-facciali, dotate di filtro tipicamente antigas per vapori organici preceduto da un antipolvere. La migliore protezione si ottiene utilizzando la maschera intera o il casco che diventano *indispensabili per i trattamenti eseguiti nelle serre*. Nella scelta di queste attrezzature tenere conto: di eventuali problemi di tollerabilità del casco, la presenza della barba o di una particolare conformazione del viso che possono ridurre l'aderenza al volto.
**Si può fare ricorso anche alla semimaschera.** È un'altra tipologia di Dpi che, garantendo la sola protezione delle vie respiratorie, deve essere abbinata ad altri accessori volti alla protezione delle parti rimaste scoperte, quali occhi, cuoio capelluto (anche in caso di facciale pieno) e possibilmente fronte e volto.
Esiste anche se non è molto impiegato anche il ricorso al **casco (o sistema elettroventilato integrale).** grazie a un motorino elettrico che veicola l'aria in ingresso su un sistema di filtraggio. I caschi si differenziano per il punto

di appoggio (testa e spalle), per il tipo di alimentazione (pile a secco, batteria ricaricabile, batteria del trattore, sistemi misti, ecc.), nonché per la portata dell'aria (da 120 a oltre 200 L/minuto).
Il sistema di filtraggio, nella maggior parte dei casi costituito da due elementi, può essere ancorato alla parte posteriore della calotta a livello delle spalle, o agganciato alla cinta dell'operatore.
Le tipologie in commercio si adattano a operatori con barba e occhiali da vista. Garantisce la protezione completa della testa, del viso, delle orecchie e del collo, ma non off re una maggiore protezione delle vie aeree. Tuttavia, consente una confortevole respirazione anche sotto sforzo.

*Operatore con casco*

*Semimaschera*

*Operatore con casco*

*Operatore senza casco*

Dei **filtri** va verificata ogni volta la data di scadenza Per filtrare l'aria e trattenere i prodotti fitosanitari e le polveri in essa contenute si consiglia l'impiego di *filtri di tipo P* per le polveri tossiche, fumi e nebbie (colore bianco) e *filtri di tipo A* per gas e vapori organici (colore marrone). Il filtro P viene classificato in base alla sua capacità filtrante, in classi da 1 a 3 (P1=bassa 78%, P2=media □2%, P3=alta □8%); anche il filtro tipo A è di classe variabile da1 a 3 secondo le concentrazioni da assorbire. I numeri abbinati (1-2-3) esprimono la capacità di captazione, cioè la quantità di contaminante che il filtro è in grado di assorbire (classe 1 = bassa, classe 2 = media e classe 3 = alta), a parità di efficienza filtrante che deve essere del 100% .
In pieno campo, durante il normale impiego di prodotti fitosanitari, è consigliato l'uso di "filtri combinati" per polveri e vapori organici (colore bianco e marrone). Altri colori e lettere indicano la protezione da svariate sostanze, per esempio il grigio (B) contraddistingue la protezione da gas e vapori inorganici, il giallo (E) da gas acidi e il verde (K) dall'ammoniaca e derivati. Queste ultime tipologie di filtro non sono idonee per la protezione dai prodotti fitosanitari a meno che non siano abbinate alla combinazione marrone - bianca già descritta.

*Filtro con combinazione marrone bianco A1P2: filtro efficace contro gas e vapori organici (A); classe bassa (1); contro polveri tossiche, fumi e nebbie (P); classe del 92% di efficienza filtrante (2)*

Si precisa che si tratta di dpi di 3° categoria conformi al D. Lgs. 475/□2 che necessitano di apposita formazione e addestramento ai sensi dell'art. 77, co. 4, lett. h) e 5 del D. Lgs. 81/08. Inoltre l'acquirente deve ricercare che la confezione contenga:

1) **la dichiarazione di conformità CE**

2) **la marcatura CE** sul DPI e sull'imballaggio. Tale marcatura è costituita dalla sigla CE, seguita da un contrassegno numerico identificativo dell'organismo di controllo (ad es: CE xyz)

3) **la nota informativa** che deve sempre accompagnare il DPI, deve essere scritta anche in lingua italiana e deve fornire spiegazioni esaurienti relative alle prestazioni, al corretto utilizzo, alla conservazione ed alla manutenzione

***Si tenga presente che aumentando la capacità filtrante aumenta la fatica respiratoria, in quanto l'aria passa con maggiore difficoltà.***

Comunque la durata del filtro dipende:

dalla concentrazione del prodotto fitosanitario; dalle ore di utilizzo: la durata media dei filtri è intorno alle 40 ore di lavoro; per un impiego continuativo deve essere sostituito ogni settimana; se usato in modo discontinuo, deve essere sostituito ogni 6 mesi; dall'umidità ambientale: in condizioni di umidità relativa superiore al 65% la durata del filtro diminuisce rapidamente; dalle condizioni di conservazione: l'efficacia dei filtri è ottimale se l'umidità relativa è inferiore al 50%, pertanto, i filtri (chiusi in busta sigillata) vanno conservati in luoghi freschi.

Un filtro, che ha accumulato più antiparassitario del dovuto, diventa una fonte di intossicazione invece che una protezione per l'operatore. I filtri nuovi, non ancora utilizzati, riportano sulla confezione anche la data di scadenza per il loro impiego.

*Operatori muniti di maschere facciali intere antigas e polvere, tuta e guanti*

• **tute**, che dovranno essere conformi alle normative comunitarie, in genere impermeabili ma possibilmente traspiranti e con cappuccio. Esistono tute di vari materiali: gomma, cotone, poliestere, tyvek, gore-tex. Le tute di cotone e di gore-tex sono quelle più confortevoli, quelle gommate offrono la migliore protezione; ognuna di queste, comunque, costituisce una barriera alle goccioline di fitofarmaco.

Le tute di cotone possono essere impermeabilizzate con trattamenti idrorepellenti che conservano l'efficacia solo per alcuni lavaggi. Esse verranno corredate da stivali e guanti di cui si controllerà l'integrità della tenuta, a cui si aggiungerà eventualmente il casco per la protezione del capo da urti.

Comunque la scelta degli indumenti per la protezione del corpo non può essere affidata ad elementi visivi quali: il tipo di materiale, il colore e la fattura. Infatti, tute apparentemente uguali offrono caratteristiche di protezione estremamente differenti: protezione chimica, protezione da grassi, da polveri, da sporco, protezione antistatica, protezione del prodotto nell'industria alimentare, ecc.

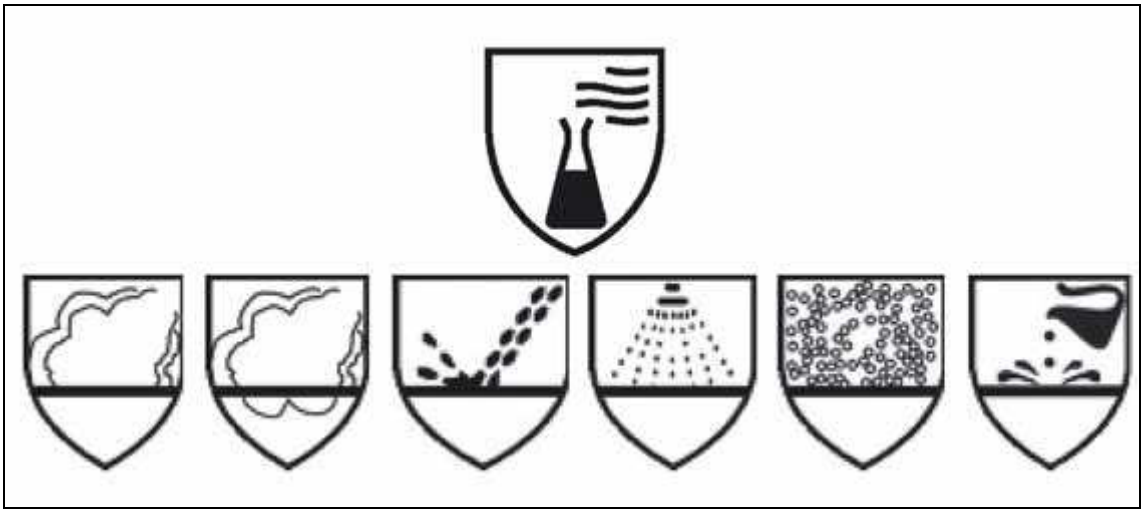
Per la protezione del corpo dall'esposizione ai prodotti fitosanitari (protezione chimica) sono disponibili specifiche tute il cui requisito basilare è l'appartenenza alla III Categoria e la certificazione per il rischio chimico (*figura sotto*).

In funzione della prestazione offerta nei confronti degli agenti chimici pericolosi sulla base della loro condizione fisica (gas, polveri e liquidi), della quantità e della pressione, gli indumenti vengono classificati in sei «tipi», contraddistinti

da una numerazione e dai relativi simboli, (*figura sotto*). Il tipo con numero inferiore può offrire protezione efficace contro il rischio rappresentato dal numero maggiore.

La protezione offerta dal tipo 1 e tipo 2 per la tenuta dai gas, nella generalità dei casi è eccessiva per le applicazioni antiparassitarie per le quali la scelta si orienta normalmente nel range compreso tra il tipo 3 e il tipo 6.

**CATEGORIA III**
**Rischio chimico**



*Tipo 1 - Tenuta stagna ai gas* | *Tipo 2 - Tenuta non stagna ai gas* | *Tipo 3 - Tenuta di liquidi con pressione (getti)* | *Tipo 4 - A tenuta di spruzzi di liquidi* | *Tipo 5 - Tenuta di particelle* | *Tipo 6 - Tenuta di schizzi di liquidi*

In particolare, per la protezione dai liquidi, alla numerazione minima corrisponde la massima protezione; ovvero il tipo 3 garantisce la protezione completa da getti (quindi anche da spruzzi e schizzi), il tipo 4 da spruzzi (quindi anche da schizzi) e il tipo 6 solo da schizzi. Il tipo 5 (protezione da polveri) deve sempre essere contemplato nella descrizione della protezione. La scelta del tipo di tuta dipenderà dalla natura dell'operazione svolta e dalle proprietà pericolose dei prodotti fitosanitari utilizzati.
Sulla base della durata di impiego, gli indumenti protettivi possono essere:
• riutilizzabili, cioè adatti a essere decontaminati, riparati, quindi impiegati per lunghi periodi, ma idonei alla protezione da rischi di basso livello;
• a uso limitato, ossia impiegabili per un breve periodo di tempo (tute a uso limitato, senza pulitura);
• monouso, ovvero che devono essere smaltiti dopo un solo impiego.
Le tute possono essere dotate di accessori o finiture che hanno la funzione di limitare al massimo l'esposizione, tra cui: cappuccio con elastico per il viso, calzino integrato, cerniera coperta da patella, cuciture ricoperte o termosaldate, polsini, caviglie e vita elasticizzati, nonché elastico di sicurezza fissato al risvolto della manica per evitare che la stessa si sollevi, ecc.

*Elastico a livello della manica della tuta e del viso*

Particolare importanza riveste la manutenzione della tuta. È importante:
☆ lavare la tuta subito dopo l'uso. È opportuno eseguire il pre-lavaggio o 1'ammollo prima del lavaggio per facilitare l'eliminazione del prodotto fitosanitario dai tessuti;
☆ lavare la tuta e gli altri indumenti contaminati separatamente dagli altri capi personali;
☆ utilizzare temperature di lavaggio elevate (60 gradi o più per il cotone) in quanto maggiore è la temperatura dell'acqua, maggiore è la capacità di detergenti e sbiancanti (candeggina) di rimuovere i residui tossici; il solo riscaldamento dell'acqua senza detergenti non migliora l'eliminazione dei residui; alla fine del lavaggio effettuare un risciacquo a vuoto della lavatrice per eliminare i residui;

• **guanti** in gomma impermeabili, consentono facilità d'uso, sensibilità e precisione nei movimenti della mano, quali quelli di gomma nitrilica. Non vanno usati guanti da lavoro di pelle o stoffa bensì guanti **EN 374-1/2/3 di PROTEZIONE CONTRO I PRODOTTI CHIMICI E I MICROORGANISMI** (3a categoria, protezione da rischio chimico). I materiali più impiegati sono il NEOPRENE, la GOMMA di NITRILE, il BAYPREN ed altri. I guanti devono essere indossati dal momento in cui si apre la confezione e per tutte le operazioni successive. Può essere opportuno indossare anche sottoguanti di cotone per assorbire il sudore e migliorare il comfort. Alcuni modelli sono già rivestiti in cotone. Sono sconsigliati i guanti in lattice di gomma che non garantiscono un'adeguata protezione e aumentano la sudorazione delle mani. Al termine del trattamento, o in caso di contaminazione, i guanti devono essere lavati, ancora calzati, con acqua e sapone e devono essere sfilati contemporaneamente, a poco a poco, aiutandosi con la mano più protetta.

Tornando alle caratteristiche dei guanti a protezione del rischio chimico, la loro resistenza chimica è determinata da 3 fattori:

**Penetrazione**: consiste nel movimento di una sostanza chimica o di un microrganismo attraverso materiale poroso, cuciture buchi o altre imperfezioni del guanto ad un livello non molecolare.

**Degradazione**: cambiamento irreversibile e deleterio di una o più proprietà meccaniche del materiale del guanto dovuto al contatto con una sostanza chimica.

**Permeazione**: processo secondo il quale la sostanza chimica si muove attraverso il materiale del guanto di protezione a un livello molecolare (coinvolge le fasi di assorbimento, diffusione ed espulsione). Il relativo indice di permeazione misura il passaggio della sostanza chimica nel corso del tempo attraverso il materiale del guanto.

| **Indice di protezione** | **EN** | **0** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Tempo di permeazione | | < 10 | 10 | 30 | 60 | 120 | 240 | > 480 |

La manutenzione interessa anche i guanti e la maschera o semi-maschera:

È importante:

☆ dopo ogni impiego, svitare il filtro e lavare maschera e semi-maschera solo con acqua;

☆ lavare i guanti con acqua e sapone;

☆ non usare mai solventi (benzine, ecc.), perché possono ridurre l'efficacia protettiva;

☆ terminate le operazioni di pulizia delle attrezzature, togliersi gli indumenti tenendo presente che i guanti vanno tolti alla fine, sfilandoli contemporaneamente a poco a poco in modo da non toccarli mai con le mani nude;

☆ lavarsi accuratamente con acqua e sapone, effettuando possibilmente una doccia, per eliminare i residui degli antiparassitari che comunque possono essere penetrati attraverso le protezioni. È bene utilizzare acqua non troppo calda per evitare la dilatazione dei pori della pelle e quindi un maggiore assorbimento dei residui.

• **stivali** in gomma impermeabili e dotati di suola antisdrucciolevole e di un certo spessore. Al termine del trattamento devono essere lavati, ancora calzati, con acqua e sapone;

• **occhiali,** le cui lenti andranno scelte del tipo non solo antigraffio ma con un trattamento specifico antiappannamento. Per questo scopo particolare può essere utile ungere la lente che non fosse trattata con un velo di glicerina. La montatura deve essere realizzata con materiali morbidi, leggeri e adattabili alla conformazione facciale.

In via generale il D. Lgs. 81/08 prevede il titolo IX per la tutela dei lavoratori contro l'esposizione da agenti chimici e all'art. 225 detta le misure ***specifiche di protezione e di prevenzione stabilendo che*** il datore di lavoro, sulla base dell'attività e della valutazione dei rischi di cui all'articolo 223, provvede affinché il rischio sia eliminato o ridotto mediante la sostituzione, qualora la natura dell'attività lo consenta, con altri agenti o processi che, nelle condizioni di uso, non sono o sono meno pericolosi per la salute dei lavoratori.

Quando la natura dell'attività non consente di eliminare il rischio attraverso la sostituzione il datore di lavoro garantisce che il rischio sia ridotto mediante l'applicazione delle seguenti misure da adottarsi nel seguente ordine di priorità:

a) progettazione di appropriati processi lavorativi e controlli tecnici, nonché uso di attrezzature e materiali adeguati;

b) appropriate misure organizzative e di protezione collettive alla fonte del rischio;

c) misure di protezione individuali, compresi i dispositivi di protezione individuali, qualora non si riesca a prevenire con altri mezzi l'esposizione;

d) sorveglianza sanitaria dei lavoratori a norma degli articoli 22□ e 230.

La prima misura contemplata alla lettera a) non dipende dalla Primula, contoterzista, bensì compete esclusivamente al committente che nella difesa delle colture può decidere, facendosi consigliare da un tecnico, di utilizzare opportunamente svariate tecniche: **DIFESA A CALENDARIO** in cui il trattamento viene effettuato a

prescindere dal fatto che sia necessario o meno**; DIFESA GUIDATA** in cui si prevede l'uso dei prodotti fitosanitari in tempi e modi stabiliti in base al grado di infestazione od infezione ed alle condizioni meteorologiche; **DIFESA BIOLOGICA** in cui non si utilizzano prodotti chimici ma organismi viventi (insetti, acari, funghi, virus, batteri, ecc.), che sono nemici naturali dei parassiti delle piante**; DIFESA INTEGRATA** in cui si prevede l'uso congiunto e razionale di mezzi chimici, meccanici, fisici, agronomici e biologici. Mentre sulle attrezzature per effettuare il trattamento senz'altro all'atto di scegliere la Primula l'azienda committente si è opportunamente confrontata al fine di scegliere la tipologia di macchina più adatta allo scopo come appresso spiegato.
La lett. b) non è praticabile in quanto non è possibile meccanizzare completamente i trattamenti eliminando del tutta la mano dell'uomo o la sua presenza all'atto di impiegare i pesticidi con i loro effetti potenzialmente dannosi per la salute. Ma anche questa sarebbe una misura ad esclusivo appannaggio della committenza.
Alla Primula non resta quindi che l'assoluta autonomia nella scelta dei DPI (lett. c) da far indossare ai propri lavoratori nonché il dovere di sottoporre gli stessi a visita medica (lett. d) che deve avvenire ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 81/08:
*a)* prima di adibire il lavoratore alla mansione che comporta l'esposizione;
*b)* periodicamente, di norma una volta l'anno o con periodicità diversa decisa dal medico competente con adeguata motivazione riportata nel documento di valutazione dei rischi e resa nota ai rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, in funzione della valutazione del rischio e dei risultati della sorveglianza sanitaria;
*c)* all'atto della cessazione del rapporto di lavoro. In tale occasione il medico competente deve fornire al lavoratore le eventuali indicazioni relative alle prescrizioni mediche da osservare.
Il medico competente, per ciascuno dei lavoratori istituisce ed aggiorna la cartella sanitaria e fornisce al lavoratore interessato tutte le informazioni sul significato della sorveglianza sanitaria cui è sottoposto e, nel caso di esposizione ad agenti con effetti a lungo termine, sulla necessità di sottoporsi ad accertamenti sanitari anche dopo la cessazione dell'attività. Informa ogni lavoratore interessato dei risultati della sorveglianza sanitaria (idoneità totale, parziale o con prescrizioni, inidoneità temporanea o totale) e, a richiesta dello stesso, gli rilascia copia della documentazione sanitaria. Nella cartella di rischio sono, tra l'altro, indicati i livelli di esposizione professionale individuali forniti dal Servizio di prevenzione e protezione. Gli organi di vigilanza, su richiesta, ricevono copia dei documenti di cui sopra.
Come si è detto l'altra misura elencata al punto a) dello stesso art. 223 del D. Lgs. 81/08 è l'uso di attrezzature adeguate: le macchine per la difesa antiparassitaria si possono classificate in relazione al tipo di prodotto che distribuiscono in:
☆ **Irroratrici**: vengono utilizzate per i trattamenti liquidi su colture erbacee e arboree e costituiscono la tipologia più diffusa.

☆ **Impolveratrici**: distribuiscono prodotti in polvere (es. zolfo).

☆ **Fumigatrici**: utilizzate per trattamenti a base di liquidi fumiganti e gas veri e propri (es. disinfestazione del terreno, magazzini, serre).

Le macchine irroratrici in relazione al modo in cui avviene la polverizzazione del liquido, ovvero la formazione delle gocce possono essere a :

☆ **polverizzazione meccanica** (la tipologia più diffusa) dove la frantumazione del liquido avviene per il passaggio del liquido a pressione attraverso gli ugelli;

☆ **polverizzazione pneumatica**, quando la frantumazione (ed il trasporto) del liquido avvengono per effetto di una corrente d'aria generata da appositi ventilatori (es. atomizzatori pneumatici);

☆ **polverizzazione centrifuga** (meno diffusa), se la formazione delle goccioline avviene per la forza centrifuga impressa la liquido da un disco che gira ad alta velocità.

Si parla di irrorazione con aeroconvezione (o getto portato) quando le gocce formate dagli ugelli sono spinte verso il bersaglio da una corrente d'aria generata da appositi ventilatori.

Nell'acquistare la macchina è consigliabile scegliere irroratrici che siano di buona qualità costruttiva. Molte case costruttrici sottopongono i nuovi modelli a certificazione di idoneità all'impiego per le quali sono state progettate. La certificazione, che ha tuttora base volontaria, viene rilasciata dall'ENAMA (Ente Nazionale per la Meccanizzazione Agricola), che compie delle prove standardizzate sulle macchine agricole nuove presso centri specializzati. Una macchina certificata fornisce sempre una maggiore garanzia di qualità all'utilizzatore. È inoltre importante accertarsi che qualsiasi macchina acquistata abbia tutte le caratteristiche di legge relative alla sicurezza (D. Lgs. 17/10 Nuova Dir. Macchine) e alla circolazione su strada.

Affinché un trattamento antiparassitario sia eseguito correttamente e risulti più efficace occorre utilizzare attrezzature in buono stato. È quindi necessaria una corretta regolazione ed una attenta manutenzione delle attrezzature.

La regolazione va effettuata prendendo in considerazione i seguenti parametri:

a) **il volume da distribuire [litri/ettaro] = Q (scelto in base alla coltura, al suo stadio fenologico e alla macchina utilizzata)**;

b) la **velocità d'avanzamento del mezzo [km/h] V (determinato dalle caratteristiche della macchina e del terreno)**;

c) **la larghezza di lavoro [m] L (data dalla larghezza della barra nelle colture erbacee e dall'interfila nelle colture arboree)**.

Partendo da questi valori è possibile calcolare la portata (p) di ogni singolo ugello (espressa in l/min):

p = (Q x L x V) / (600 x n° ugelli)

Questo calcolo consente di scegliere l'ugello adatto per il trattamento che si intende effettuare. Le variazioni della pressione d'esercizio tra quelle minime e massime consentite per l'ugello impiegato determineranno una certa variazione di portata e una variazione delle dimensioni delle gocce e della forma del getto.

Invece la corretta manutenzione della macchina consente un allungamento della vita della macchina, con conseguente riduzione dei costi di ammortamento e una maggiore efficacia di intervento.

Le operazioni più frequenti che il titolare della Primula dopo l'uso delle macchine deve eseguire sono:

- controllo, pulizia dopo ogni trattamento e periodica sostituzione dei filtri;
- controllo degli ugelli, loro corretto orientamento e pulizia;
- sostituzione degli ugelli nei tempi consigliati e sempre al verificarsi di variazioni di portata intorno al 10-15%;
- controllo dell'integrità del circuito idraulico e della tenuta dei raccordi;
- lubrificazione delle parti in movimento;

- lavaggio accurato (interno ed esterno) dopo ogni trattamento.

Ai fini della sicurezza, le irroratrici devono essere dotate dei seguenti dispositivi:
1) protezioni degli organi in movimento (cuffie del cardano, griglia del ventilatore con maglie di dimensioni tali da non consentire di raggiungere le parti in movimento, carter sulle cinghie di trasmissione);
2) serbatoio di acqua pulita, per lavarsi in caso di contaminazione con il prodotto fitoiatrico;
3) superfici di salita (predellino per il controllo del serbatoio) con zigrinature antisdrucciolo e alzatine laterali;
4) vasca di premiscelazione e per il lavaggio delle confezioni;
5) tubazioni a perfetta tenuta e conformi alle norme CE;
6) valvola per il controllo del filtro con il serbatoio pieno;
7) fermi a coppiglia sulle barre per impedirne l'apertura accidentale quando sono ripiegate e collocazione delle maniglie per l'apertura a distanza dagli snodi;
8) segnalatori acustici per i sistemi automatici di apertura delle barre;
□) collocazione dei comandi nella cabina tale da consentire di operare con i vetri chiusi.

**RACCOMANDAZIONI collettive di sicurezza**
**Alla fine del trattamento gli operai della Primula devono segnalare l'avvenuto trattamento ponendo ai bordi del campo cartelli con scritte a caratteri visibili "ATTENZIONE CAMPO TRATTATO" o frasi simili e per un certo periodo di tempo, definito "tempo di rientro" di minimo 48 ore, salvo diversa indicazione, non entrare nel campo in quanto con i vapori dei prodotti si corre il pericolo di intossicarsi (vedi paragrafo "Frasi di rischio").**
Il committente a sua volta **è tenuto** ad **effettuare le operazioni colturali di diradamento dei frutti, potatura verde, ecc. su piante trattate, solo dopo un certo numero di giorni dal trattamento, almeno pari all'intervallo di sicurezza (tempo di rientro) e indossare i dispositivi di protezione personale.**

**Pulizia delle attrezzature**
Si ribadisce infine l'importanza della pulizia delle attrezzature che è fondamentale per la propria sicurezza e per evitare che la miscela rimasta nel serbatoio e nelle tubature possa compromettere la funzionalità della macchina, causando incrostazioni, otturazione degli ugelli e fenomeni di corrosione con conseguente aggravio di spesa.
Utilizzare per la pulizia una soluzione di acqua e soda da far circolare, nelle stesse attrezzature, per circa dieci minuti, in modo da facilitare la rimozione dei residui tossici, risciacquando ripetutamente con acqua pulita fino alla completa eliminazione degli eventuali residui; per la pulizia delle irroratrici con pompa a membrana utilizzare solo acqua.
Controllare, comunque, sui manuali in dotazione la possibilità di utilizzare determinate sostanze e soluzioni detergenti. i recipienti ed i contenitori eventualmente utilizzati per preparare la miscela devono essere accuratamente lavati dopo l'uso.
Le acque di lavaggio dei prodotti fitosanitari sono considerate rifiuti pericolosi, pertanto vanno smaltite in conformità alle vigenti disposizioni di legge. Non spargerle nel terreno, non scaricarle nelle acque superficiali

**Procedure per un corretto smaltimento degli imballaggi dei prodotti fitosanitari.**
Ai sensi del Decreto Legislativo 5 febbraio 1□□7, n. 22 "Decreto Ronchi" e delle successive modifiche ed integrazioni, i rifiuti costituiti da prodotti fitosanitari o da recipienti da essi contaminati (rifiuti agrochimici) vengono definiti "SPECIALI PERICOLOSI".
È fatto quindi obbligo di smaltire i relativi imballaggi in conformità a quanto prescritto dalle normative vigenti.
**In particolare gli agricoltori** devono:

- **conferire i rifiuti** a imprese esercenti il servizio di smaltimento iscritte all'Albo nazionale di cui all'art.30 del D. Lgs. 22/□7.

Ai sensi dell'art.3 del D. Lgs 173/□8, al fine di agevolare la consegna di piccole quantità di rifiuti pericolosi agli appositi centri di raccolta, i produttori agricoli sono esentati dall'iscrizione al predetto Albo qualora trasportino direttamente ai centri di raccolta le seguenti tipologie e quantità di rifiuti:
• *cinque contenitori di prodotti fitosanitari per singolo trasporto;*
• *quindici litri di olio esausto per singolo trasporto;*
• *due accumulatori esausti per singolo trasporto.*

Sono ugualmente esentati dall'obbligo di iscrizione all'Albo i trasporti di rifiuti pericolosi che non eccedano la quantità di trenta chilogrammi o di trenta litri al giorno effettuati dal produttore degli stessi rifiuti, ai sensi dell'art. 1, comma 1□, della legge □ dicembre 1□□8, n, 426.

- **compilare il formulario** di identificazione dei rifiuti;

Ai sensi dell'art. 4, comma 23, della legge n. 426 del □-12-1□□8, sono esentati dalla compilazione del formulario di identificazione coloro che trasportano rifiuti che non eccedano le quantità di trenta chilogrammi al giorno o di trenta litri al giorno effettuati dal produttore dei rifiuti stessi.

- **tenere il registro** di carico e scarico dei rifiuti;

I soggetti la cui produzione annua di rifiuti pericolosi non supera una tonnellata possono adempiere all'obbligo di tenuta dei registri anche tramite le organizzazioni di categoria o loro società di servizi.

- **inviare comunicazione** annuale al Catasto dei Rifiuti - ARPA, relativa ai rifiuti smaltiti.

Da tale obbligo sono esentati gli imprenditori agricoli di cui all'art. 2135 del codice civile con un volume di affari annuo non superiore a 7.746,85 euro.

L'agricoltore che utilizza i prodotti fitosanitari deve tenere in azienda un registro (quaderno di campagna) sul quale deve riportare i trattamenti effettuati con tutti i prodotti fitosanitari e loro coadiuvanti (Circolare 30.10.2002 del Ministero delle Politiche Agricole e Forestali).

La conoscenza della storia dei trattamenti effettuati sulla coltura aiuta ad attuare strategie di difesa più appropriate e permette, in ambito sanitario, di attuare studi scientifici volti alla programmazione di interventi di prevenzione mirati alla tutela della salute degli operatori dei consumatori e dell'ambiente.

***Il registro dei trattamenti è un modulo aziendale che riporta cronologicamente l'elenco dei trattamenti eseguiti nelle diverse colture, oppure, in alternativa, una serie di moduli distinti relativi ciascuno ad una singola coltura.***

***Esso va conservato almeno per l'anno successivo a quello cui si riferiscono gli interventi annotati.***

***Sul registro devono essere riportati i trattamenti effettuati con tutti i prodotti fitosanitari e loro coadiuvanti utilizzati in azienda (classificati come molto tossici, tossici, nocivi, irritanti e non classificati) entro 30 giorni dall'esecuzione del trattamento stesso.***

***Sul registro dei trattamenti, per ciascuna coltura presente all'interno dell'azienda, vanno annotate le fasi fenologiche ed in particolare le date di semina (o trapianto), inizio fioritura e raccolta.***

L'acquirente e l'utilizzatore dei prodotti fitosanitari è, generalmente, il titolare dell'azienda che al termine dell'anno solare deve sottoscrivere il registro.

Se, come in questo caso, i trattamenti sono realizzati da contoterzisti il registro deve essere compilato dal titolare dell'azienda, sulla base del modulo rilasciato per ogni singolo trattamento dal contoterzista. In alternativa il contoterzista potrà annotare i singoli trattamenti direttamente sul registro dell'azienda, controfirmando ogni trattamento effettuato.

Il registro deve essere compilato anche quando gli interventi fitosanitari sono eseguiti per la difesa delle derrate alimentari immagazzinate.

Il registro dovrà essere esibito su richiesta dell'autorità competente, ASL, che ha facoltà di effettuare controlli e riscontri nelle aziende agricole.

In caso di corpi aziendali separati e distanti, il registro può essere unico e conservato presso la sede legale della azienda agricola. In alternativa possono essere tenuti più registri, quanti sono i corpi aziendali. In quest'ultimo caso il registro deve riportare solo gli interventi relativi al singolo corpo aziendale.

Sono esentati dalla tenuta del registro i soggetti che utilizzano prodotti fitosanitari esclusivamente in orti e in giardini familiari il cui raccolto è destinato al consumo proprio.

**Conservazione**

Poiché il trattamento è svolto dalla Primula la conservazione e l'immagazzinamento non compete al committente.

In linea generale al termine delle attività, i lavoratori trasporteranno i prodotti usati e una volta rientrati in azienda li conserveranno, dato che essi presentano comunque una considerevole pericolosità, in locali dedicati, contraddistinti dalla scritta "veleno" e l'immagine di un teschio con le ossa incrociate, chiusi a chiave, aerati, lontani da fonti di calore e privi di umidità.

*Locale adibito alla conservazione dei prodotti fitosanitari*

È importante scegliere un locale fuori terra per evitare il ristagno di vapori nocivi, con pavimento e pareti lavabili almeno fino all'altezza dello stoccaggio e con impianto elettrico stagno in modo da non innescare un principio di incendio, dato che alcuni prodotti sono infiammabili. Se il quantitativo è modesto, può essere sufficiente un armadio metallico lavabile con l'attenzione particolare di non stipare insieme composti che fra loro reagiscono, informandosi per questa eventualità presso il rivenditore.

Il pavimento del locale deve essere dotato di un pozzetto cieco, con opportuna pendenza, per la raccolta di eventuali sversamenti del prodotto o, in alternativa, un cordolo di contenimento. Necessaria anche la presenza di materiali inertizzanti (argilla e sabbia meglio della segatura in quanto questa è materiale organico che potrebbe reagire) da utilizzare in caso di versamento accidentale di prodotto.

**Sanzioni per l'impiego e per lo smaltimento**

Ai sensi del D. Lgs. n. 1□4/□5, in attuazione della Direttiva CEE □1/414 in materia di immissione in commercio di prodotti fitosanitari, sono previste le seguenti sanzioni in questo caso a carico della Primula in quanto utilizzatrice dei prodotti:

- impiego di prodotti fitosanitari non autorizzati (art.23 comma 1): arresto fino a sei mesi o ammenda da euro 2582,28 a euro 154□3,70;
- inosservanza degli obblighi di impiego e conservazione di prodotti fitosanitari (art.3, comma 3, lettera c): arresto fino a tre mesi o ammenda da euro 154□,37 a euro □2□6,22 (art. comma 4);
- inosservanza del termine fissato per l'eliminazione e lo smaltimento delle scorte di prodotti fitosanitari non autorizzati (art. 5, comma 18): arresto fino a tre mesi o ammenda da euro 154□,37 a euro □2□6,22 (art.23, comma 4);
- inosservanza dell'obbligo di registrazione dei dati relativi alla vendita o all'utilizzazione dei prodotti fitosanitari è prevista l'ammenda di euro 774,63 (art. 17 della legge 30.4.1□62 n. 283 "i contravventori alle disposizioni contenute nel regolamento generale di esecuzione della presente legge e ai vari regolamenti speciali sono puniti con l'ammenda fino a lire 1.500.000". Il DPR 2□0/2001 costituisce il regolamento speciale che sostituisce il DPR 1255/1□68).

Ai sensi del D. Lgs. n. 22/□7, in materia di rifiuti pericolosi, imballaggi e rifiuti di imballaggio, sono previste le seguenti sanzioni sempre a carico della Primula in quanto essendo l'utilizzatore dei prodotti e anche tenuto per competenza a smaltirli correttamente:

✯ omissione della comunicazione annuale al Catasto relativa ai rifiuti smaltiti: sanzione amministrativa da euro 2582,28 a euro 154□3,70 (art, 52, comma 1);

✯ omissione della tenuta del registro di carico e scarico: sanzione amministrativa da euro 154□3,70 a euro □2□62,24 (art. 52, comma 2);

✯ omissione della compilazione del formulario di identificazione dei rifiuti: sanzione amministrativa da euro 2582,28 a euro □2□6,22 (art. 52, comma 2);

✯ omissione del conferimento a ditta autorizzata o iscritta all'albo dei trasportatori (gestione rifiuti pericolosi non autorizzata): arresto da sei mesi a due anni e ammenda da euro 2582,28 a euro 25822,84 (art. 51).

**Attività lavorative soggette all'obbligo di vaccinazione antitetanica e collaboratori impresa familiare agricola.**

In base all'art.1 co. 1, della **Legge 05 marzo 1963, n. 292** la vaccinazione antitetanica è resa obbligatoria:

a) per le seguenti categorie di lavoratori dei due sessi più esposti ai rischi dell'infezione tetanica: **lavoratori agricoli,**

pastori, allevatori di bestiame, stallieri, fantini, conciatori, sorveglianti e addetti ai lavori di sistemazione e preparazione delle piste negli ippodromi, spazzini, cantonieri, stradini, sterratori, minatori, fornaciai, operai e manovali addetti all'edilizia, operai e manovali delle ferrovie, asfaltisti, straccivendoli, operai addetti alla manipolazione delle immondizie, operai addetti alla fabbricazione della carta e dei cartoni, lavoratori del legno, metallurgici e metalmeccanici.
b) per gli sportivi all'atto della affiliazione alle federazioni del CONI;
c) per i nuovi nati, i quali dovranno essere vaccinati con tre somministrazioni di anatossina tetanica adsorbita, associata ad anatossina difterica di cui la prima al terzo mese di vita, la seconda dopo 6-8 settimane dalla precedente, la terza al decimo-undicesimo mese di vita.
Inoltre l'articolo unico del D.M. 16 settembre 1□75 (Gazz. Uff. 22 ottobre 1□75, n. 280) ha disposto che l'obbligo della vaccinazione antitetanica di cui alla L. 5 marzo 1□63, n. 2□2, modificata dalla L. 20 marzo 1□68, n. 41□, è esteso a tutti i marittimi e ai lavoratori portuali a partire dalle nuove leve di lavoro».
Rispetto alle rivaccinazioni e alle modalità di esecuzione, ai sensi dell'art. □3 della Legge 23 dicembre 2000 n. 3888 (Legge Finanziaria 2000 – definizione di alcune misure di medicina preventiva) e del D.P.R. n. 464-7 novembre 2001 si prevede:
1. l'effettuazione di ciclo primario (1° dose a tempo 0; 2° dose a distanza di 6-8 settimane; 3° dose a distanza di 6-12 mesi).
2. La prima vaccinazione di richiamo va eseguita dopo 4-5 anni, la successiva a distanza di anni 10.
Pertanto è opportuno che il datore di lavoro istituisca un registro vaccinale contenente:
1. Nome, cognome, sesso ed età del dipendente
2. Mansione specifica
3. Data somministrazione vaccino
Si ricorda che la vaccinazione offerta ai lavoratori non deve comportare oneri finanziari per questi ultimi.
A sua volta l'art. 1. del DPR 1301/65 interviene definendo il concetto di lavoratore previsto nella l. 2□2/63, ai fini della vaccinazione antitetanica obbligatoria. Sono tali:
a) i lavoratori dipendenti, associati, autonomi e gli apprendisti, che svolgono un'attività lavorativa tra quelle previste dall'articolo 1 della legge 5 marzo 1□63, n. 2□2.
**Per quanto qui interessa, questa definizione di lavoratori estende l'obbligo di vaccinazione sia ai lavoratori autonomi che a quelli dipendenti appartenenti al settore agricolo**. Ne deriva che se l'impresa agricola Primula è costituita sotto forma di impresa familiare ex articolo 230-bis del Codice civile i due collaboratori familiari sono da equipararsi ai lavoratori autonomi di cui all'articolo 21 per i quali il DPR 1301/63 prevede l'obbligo della vaccinazione antitetanica. Altrimenti, dato che dalle informazioni si evince che gli stessi sono pienamente inseriti nell'azienda in quanto mantengono con la stessa una collaborazione sistematica, vanno, a norma dell'art. 4, co. 1, lett. a) del D. Lgs. 81/08, computati nel novero dei lavoratori della Primula per cui il titolare ha comunque l'obbligo di garantirli le stesse tutele degli altri dipendenti il che significa in primis obbligo di sottoporli alla vaccinazione contro il tetano.

Mantova, 10 settembre 2013

Dott. Francesco Gallo